

El liderazgo una forma de transformar comunidad dentro de la

Fundación Laudes Infantis

Lizeth Yurany Peña García

Universidad Católica de Colombia

Notas del autor

Trabajo de Grado en Servicio Social Comunitario elaborado como requisito para optar al título de Psicóloga, contó con la asesoría del Docente Ps Msc. Oscar Enrique Cañón Ortiz de la Facultad de Psicología Área Comunitaria.

Correspondencia: lizypg00@hotmail.com.co

Bogotá, D.C., Julio de 2015

**El liderazgo una forma de transformar comunidad dentro de la
Fundación Laudes Infantis**

Trabajo de Grado

Ps. Msc. Oscar Enrique Cañón Ortiz

Asesor

Lizeth Yurany Peña García

Código 423884

Universidad Católica de Colombia

Facultad de Psicología

Psicología Comunitaria - Servicio Social Comunitario

Bogotá D.C., Julio de 2015



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ACTA DE APROBACIÓN Y CALIFICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO

En Bogotá, a los tres (03) días del mes de Julio de 2015, se reunieron los suscritos para evaluar y otorgar la calificación definitiva al trabajo final de la alternativa de grado denominada Servicio Social Comunitario, trabajo titulado “ **El liderazgo una forma de transformar comunidad dentro de la Fundación Laudes Infantis**”. Presentado por la estudiante **LIZETH YURANY PEÑA GARCÍA**. Asesor, **Oscar Enrique Cañón Ortiz**.

Una vez analizado, de acuerdo con los criterios establecidos por la Coordinación de la alternativa, se acordó otorgar la calificación de:

APROBADO

CARLOS VARGAS ORDOÑEZ
Decano
Facultad de Psicología

Ma. CONSTANZA DEL PORTILLO O.
Coordinadora
Servicio Social Comunitario

“Las opiniones expresadas en este trabajo son responsabilidad de los autores; la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia ha verificado el cumplimiento de las condiciones mínimas de rigor científico y de manejo ético”.

(Artículo 65 Reglamento Interno)

Dedicatoria

Dando por terminado este trabajo de grado quiero dedicárselo a mi familia, quienes me apoyaron incondicionalmente en este proceso, pues fue indispensable y de gran importancia ya que el sacrificio como hija y hermana permitió la culminación de esta carrera y de este trabajo.

Mil y mil gracias a todos por estar siempre a mi lado.

Agradecimientos

En esta ocasión quiero agradecer a mis compañeros y colegas por el apoyo brindado en la elaboración de este trabajo, pues las charlas de conocimientos y experiencias permitieron también un mejor ajuste y perfección de este.

Agradezco también a la Fundación Laudes Infantis por permitir desarrollo de este trabajo, pues a pesar del poco tiempo se logró realizar un trabajo bueno y muy pertinente, muchas gracias por acogerme de la forma como lo hicieron, además a las niñas que hicieron parte del grupo, porque fortalecieron mi proceso tanto a nivel profesional como personal.

Tabla de contenido

Resumen, 13
Introducción, 14
Planteamiento del problema, 15
Pregunta problema, 15
Justificación, 16
Objetivos, 17
Objetivos de investigación, 17
Objetivos de intervención, 18
Marco teórico, 19
El liderazgo, 19
Características de un líder, 22
Líder comunitario, 23
Marco contextual, 29
Contexto institucional, 29
Contexto local, 30
Contexto poblacional, 31
Método, 32
Diseño, 32
Población, 32
Instrumentos, 33
Procedimiento, 34
Resultados y Análisis de resultados, 55
Conclusiones, 59

Recomendaciones, 61

Referencias, 62

Apéndices, 64

Lista de tablas

Tabla 1. *Cronograma proceso investigativo*, 36

Tabla 2. *Cronograma proceso de intervención*, 37

Tabla 3. *Matriz de categorías deductivas e inductivas. Estrategia entrevista a profundidad*, 38

Lista de figuras

Figura 1. Ubicación de la Localidad Ciudad Bolívar, 30

Figura 2. Proceso investigación cualitativa, 32

Lista de apéndices

- Apéndice A. Entrevista a profundidad, 65
- Apéndice B. Entrevista No 1, 67
- Apéndice C. Entrevista No 2, 82
- Apéndice D. Entrevista No 3, 92
- Apéndice E. Ficha técnica Presentación, 101
- Apéndice F. Ficha técnica Liderazgo, 103
- Apéndice G. Ficha técnica Escucha, 104
- Apéndice H. Ficha técnica Identidad, 105
- Apéndice I. Ficha técnica Sentido de pertenencia, 106
- Apéndice J. Ficha técnica Influencia, 107
- Apéndice K. Encuesta de Satisfacción, 108
- Apéndice L. Registro fotográfico, 110

Resumen

Este trabajo tuvo como objetivo identificar en los niños, niñas y jóvenes (NNJ) las características y las acciones de liderazgo comunitario dentro de la Fundación Laudes Infantis, para ello se desarrollaron dos etapas, la primera correspondió a la investigación donde se abordó el contenido referencial y marco teórico de los temas relacionados con dicha problemática; se estableció que el liderazgo fomenta la participación de los individuos en la comunidad generando un tejido social más fuerte tanto dentro como fuera de la institución, en esta etapa también se desarrollaron entrevistas a profundidad y observaciones participantes para identificar las características y acciones que debe tener un líder comunitario, posteriormente se llevó a cabo la etapa de intervención en la que se construyó un modelo piloto para el proceso de formación conformado por niñas de 8 a 12 años a fin de multiplicar el número de líderes comunitarios dentro y fuera de la Fundación, esto mediante actividades que permitieron el fortalecimiento de las diferentes características y acciones que posee un líder comunitario, teniendo en cuenta diferentes conceptos como ¿Qué es el liderazgo?, escucha, identidad, sentido de pertenencia, compromiso, participación e influencia, los cuales se abordaron en distintas sesiones para dar cumplimiento al objetivo general.

Palabras Clave: liderazgo comunitario, participación, compromiso, influencia, sentido de pertenencia.

El liderazgo una forma de transformar comunidad dentro de la

Fundación Laudes Infantis

Este trabajo de investigación e intervención se realizó en la Localidad 19 Ciudad Bolívar, en los Barrios San Joaquín del Vaticano y Bella Flor, donde se encuentran ubicadas las Fundaciones Imago y Laudes Infantis respectivamente.

Se da inicio a la primea fase (de la investigación) en la Fundación Imago pues allí se iba a realizar la totalidad del trabajo, pero dado a inconvenientes administrativos y económicos la Casa Cultural de la Fundación dio por terminado su proceso de formación a los NNJ, de ahí la no culminación de dicho trabajo en la misma; sin embargo para esta fase se realiza el diagnóstico de necesidades, identificando el liderazgo como uno de los pilares importantes a desarrollar, por esta razón es importante resaltar la misión de Imago ya que esto permite tener un panorama más amplio de la investigación:

Utilizar los recursos que gestionan canalizándolos, de manera efectiva y confiable desde cualquier lugar del mundo, hacia un portafolio de programas y proyectos integrales y de alto impacto social que aporten a niñas, niños, jóvenes, familias, adulto mayor y comunidad en general, herramientas que contribuyan a la convivencia pacífica y al fortalecimiento del tejido asociativo (Fundación Imago, 2015, p. 1).

Teniendo en cuenta que Imago cierra la Casa Cultural, se inicia el proceso de búsqueda de otra comunidad donde las poblaciones sean similares y el tema se pueda trabajar de manera continua, es así como se llega a la Fundación Laudes Infantis

Para seguir con la fase de investigación también se revisa la visión de la Fundación Laudes Infantis la cual a través de la metodología del Trueque busca fomentar líderes “Lograr comunidades con capacidades comprometidas y apropiadas de los procesos

comunitarios generando capacidad participativa y organizacional, mejorando así la calidad de vida de las comunidades” (Fundación Laudes Infantis, 2015, p. 1).

A pesar de ser fundaciones ubicadas en zonas distintas y con políticas institucionales muy particulares hacen parte de la misma localidad la cual atiende muchas veces necesidades similares; teniendo en cuenta esto y dadas las descripciones anteriores se realiza esta investigación e intervención en las dos fundaciones, además los directores de estas coinciden en la exploración de dicha temática ya que así es posible fomentar el liderazgo en la comunidad desde edades tempranas.

Planteamiento del problema

El acercamiento a la Fundación Imago desde el año 2014 que comprende el primer semestre de dicho trabajo permitió realizar un sondeo de las necesidades que se podían abordar desde la población, es por ello que se busca a los miembros de la misma comunidad (líder comunitario, Psicólogo y docentes) para que ellos sean quienes expresen estas necesidades; se evidencia que la comunidad carece de líderes comunitarios, de personas que hagan un acompañamiento más participativo dentro de la población; ahora bien en la Fundación Laudes Infantis se realiza también un diagnóstico de necesidades y se evidencia la importancia de llevar a cabo la formación de líderes comunitarios desde edades tempranas, pues esto va a permitir un mejor surgimiento y fortalecimiento del tejido social dentro de la comunidad, ya que la participación, el compromiso, el sentido de pertenencia contribuyen en el desarrollo integral del ser humano dentro de estas comunidades.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las características y acciones de liderazgo comunitario en los NNJ en relación con sus compañeros en la Fundación Laudes Infantis?.

Justificación

La Fundación Laudes Infantis, es una entidad que busca el fortalecimiento cultural en NNJ (Niños, Niñas y Jóvenes) en poblaciones vulnerables como Ciudad Bolívar. Además, busca crear herramientas didácticas en la comunidad en general, que permitan el mejoramiento en su calidad de vida, a fin de proyectar nuevos líderes comunitarios que contribuyan a la construcción del tejido social.

Es fundamental entonces mencionar la metodología que desarrolla la fundación, la cual hace referencia al Trueque, que “...es un intercambio de habilidades sociales por servicios comunitarios, que se gestionan mediante los ‘Bancos del trueque’ espacios establecidos de negociación y gobernabilidad comunitaria que hay en cada una de las comunidades y que son gestionadas por las mismas” (Fundación Laudes Infantis, 2015, p. 1). Esto permite la conformación de una comunidad más sólida y un y el cumplimiento de metas que la misma se ha propuesto y que por diversas variables, no han logrado cumplir; es conveniente tener en cuenta esto ya que varios de los líderes comunitarios que trabajan actualmente dentro de la comunidad iniciaron su proceso de formación desde este método, pues este permite no sólo tener un perspectiva personal sino también comunitaria, dado esto se establece el “ Trueque” como inicio de transformación.

Por consiguiente se ejecutó el tema de liderazgo en NNJ de la Fundación Laudes Infantis como trabajo de investigación ya que identificar habilidades y potencialidades en los NNJ de la fundación permitirá fomentar la presencia de líderes dentro de la institución y así mismo replicar esta acción en la comunidad, en el hogar, en el colegio, entre otras, generando mayor conciencia y compromiso social con la comunidad.

Por esto es necesario tener presente el liderazgo comunitario el cual “...es definido por la presencia de un fuerte e intenso componente afectivo; por el despliegue de energía y de trabajo, no solo de líder, sino del grupo al cual pertenece” (Montero, 2006, p. 98). Es significativo resaltar esta definición ya que permite abordar un concepto que muchas veces se tiene en consideración pero no se precisa su composición e importancia en la comunidad.

Con esta investigación se busca tener un acercamiento a la manera en cómo lograr una transformación social, gracias a que se fomenta el liderazgo comunitario NNJ tienen características como líderes los cuales se pueden potencializar para que estos generen procesos de mejoramiento dentro de la misma Institución y que esta acción se pueda replicar en la comunidad por medio de ellos mismos.

Objetivos

Objetivo general de investigación.

Identificar los niños, niñas y jóvenes (NNJ) que poseen características y acciones de liderazgo comunitario en la Fundación Laudes Infantis.

Objetivos específicos de investigación.

- 1°. Describir acciones que impliquen sentido de pertenencia del NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.
- 2°. Identificar procesos de compromiso en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.
- 3°. Identificar procesos de participación en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.
- 4°. Identificar procesos de influencia en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.

Objetivo general de intervención.

Fomentar una participación activa en los niños, niñas y jóvenes con características y acciones de liderazgo comunitario desde la Fundación Laudes Infantis.

Objetivos específicos de intervención.

- 1º. Intervenir en procesos de compromiso comunitario en NNJ, mediante encuentros vivenciales para desarrollar sentido de pertenencia con la Fundación.
- 2º. Fortalecer habilidades tales como la escucha e influencia en los NNJ de la Fundación a fin de fomentar el liderazgo comunitario, mediante acciones que los conduzcan a aprender haciendo.
- 3º. Establecer un Modelo Piloto para la formación de líderes comunitarios en la Fundación Laudes Infantis a fin de multiplicar el número de líderes comunitarios dentro y fuera de la Fundación, mediante actividades que permitan el fortalecimiento de características y acciones que ejerce un líder comunitario.

Marco teórico

El liderazgo

Hablar de liderazgo permite establecer también un contexto en el que se presente un tipo de comunidad en el cual que se evidencie que esto tendrá un impacto social que permita mejorar una comunidad, por ello se define de diferentes maneras.

“El liderazgo es como un proceso de influencia social a través del cual el individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo” (Chermers, 2001 como se citó en Hogg & Vaughan, 2008, p.310).

Por otra parte en su trabajo de investigación Palacio (2000 como se citó en Hernández, 2005) hace referencia a el cual expone el concepto de liderazgo como resaltando al líder de la siguiente manera:

El auténtico líder se entiende hoy como aquel individuo capaz de dinamizar personas o grupos de personas en una determinada dirección; para ello, se debe contar en todo momento con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa de éstos en la definición y consecución de objetivos favorables al grupo. Este tipo de liderazgo es el único que posee autenticidad y posibilidad de prevalencia (p. 20).

Dentro de las muchas conceptualizaciones que se encuentran sobre liderazgo es necesario tener en cuenta que no hay un concepto ni exacto ni referente único para establecer como parámetro, sin embargo estas tienen similitudes en sus definiciones lo cual nos ayuda comprender mejor qué habilidades y acciones debe tener un líder según lo expone Chermers (2001, como se citó en Hogg & Vaughan, 2008) el cual define al liderazgo como “ Un proceso de influencia social a través del cual el individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo”(p. 376).

Allí se evidencia que el líder no sólo tiene habilidades individuales sino que también ejerce las mismas en comunidad ejerciendo un cambio y un compromiso hacia la transformación de otros ya que el liderazgo “si bien puede adoptar distintas formas (p. ej. Democrático, autocrático, informal, formal, de dejar hacer), es un aspecto fundamental de casi todos los grupos sociales” (Hogg & Vaughan, 2008, p. 308).

Por esto fomentar la participación activa en los NNJ permite fortalecer las habilidades como líderes comunitarios dentro de la Fundación Laudes Infantis; sin embargo es necesario recalcar que el liderazgo muchas veces se da en los NNJ de manera autónoma, es decir, presentan comportamientos auténticos de un líder, estos comportamientos pueden ser “iniciativa, seguridad, espontaneidad, entre otros” (Hernández, 2005, p. 18).

Para ello se puede contrastar con las observaciones que se han hecho en campo las cuales permiten afianzar un poco más el liderazgo que muestran algunos chicos dentro de la institución, teniendo como punto de partida lo que dicen ciertos profesores “yo veo que hay muy buenos chicos en la Casa, pero a veces se dejan opacar por otros que no tienen argumentos de sus comportamientos” (12 de septiembre de 2014); otro de los comentarios que realizan hacen referencia a que tan buenos pueden ser ciertos NNJ en la Casa Cultural “ Hay unas personas que son muy buenas tanto así que tienen la facilidad de cambiar el comportamiento de los NNJ de un minuto a otro, ya sea que estén trabajando bien y dejen de trabajar o por el contrario que no estén trabajando y empiecen a trabajar, son líderes pero a veces son líderes negativos” (Entrevista 12 de septiembre de 2014). Estos comentarios nos permiten revisar que los profesores observan en varios NNJ características y acciones importantes en el desarrollo del liderazgo dentro de un proceso.

Ahora se puede ver como el liderazgo y la participación activa de la comunidad se complementan y así poder revisar la importancia de fomentar en la fundación el liderazgo en los NNJ pues si bien es necesaria la participación de la comunidad, también es necesaria la presencia de un líder quien permita guiar estos procesos porque “la participación sin liderazgo resulta si no imposible, difícil de lograr” (Illescas, 2005 como se citó en Rojas, 2013, p. 59).

Por ello el papel fundamental que desempeña la persona como líder es “...controlar a un grupo y a cierto tipo de situaciones sociales, las analiza y desarrolla técnicas apropiadas para abordarlas” Marrero (1996 como se citó en Hernández, 2005, p. 29) por este motivo, el liderazgo en NNJ se vuelve un tema de estudio ya que dentro de la fundación se ha evidenciado acciones pertinentes pertenecientes a líderes como se mencionaba anteriormente, por esto es importante dicha investigación ya que recogerá cada una de las características dirigidas hacia un buen líder lo que ayudará a una mejor composición tanto en la fundación como en el ambiente que lo rodea, pues el componente familiar de dicho NNJ va a permitir afianzar valores para una mejor convivencia puesto que “El hombre no es más que lo que la educación hace de él” (Kant como se citó en Betancur, 2005, p. 3).

El rol de la familia en el líder es importante pues permite establecer un cambio de valores en su hogar y estos así mismo se replicaran en el contexto educativo y en el ámbito social, Betancur (2005) responde a un criterio que se tiene muy presente y es la identidad que proporcionan los padres en dicho proceso pues el NNA tiene como modelo a seguir a las personas que han dispuesto como educadores de la vida sus padres y esto se determina también en la personalidad ya que el desarrollo posibilita las

habilidades como líder en una comunidad, porque puede ser agente de cambio y gestor de paz.

Características de un líder

Es importante tener en cuenta cuáles son las características de un líder y así mismo como actúa bajo una comunidad pues es necesario aclarar que no es la persona que habla todo el tiempo quien es líder si no quien objetivamente puede dirigir toda una comunidad hacia un objetivo concreto y común, porque los líderes desempeñan un papel crítico en la definición de los objetivos colectivos Hogg y Vaughan (2008) pues la acción de un líder se determina a nivel grupal más no de forma interpersonal, esto ya que “el líder debe tener la capacidad de implementar logros y metas que se puedan lograr en la comunidad y llevarlos así mismo a cumplirlas de forma eficiente” (p. 310).

Por esto muchas veces se cuestiona ¿por qué no todas las personas pueden ser líderes?, esto se debe también a unos rasgos de personalidad definidos, pues son personas que resaltan en los grupos y que buscan siempre un bien para todos y no para el suyo propio. Sin embargo es importante resaltar el hecho de que el líder nace y se hace pues las circunstancias pueden determinar la necesidad de un líder que según sus rasgos de personalidad aunque no son muy sobresalientes permiten una activación y veracidad por parte de los miembros de la comunidad. Pues aparentemente “un líder tiende a estar por encima del promedio en talla, salud, atractivo físico, autoconfianza, sociabilidad, necesidad de dominio y más creíbles tal vez inteligencia y locuacidad” Hogg y Vaughan (2008, p. 311) no se busca una persona con cualidades perfectas pero si una persona que pueda complementar todas sus capacidades y habilidades en teniendo en cuenta el modo, tiempo y lugar.

Líder comunitario

Según Montero (2006) “El liderazgo comunitario surge de las reuniones de organización y planificación de actividades comunitarias, o ante circunstancias que afectan a la comunidad y se hace necesario actuar con mayor o menor urgencia” (p. 94) esto quiere decir, que el líder comunitario es la persona que asumirá las problemáticas de un grupo en común con el consenso de la comunidad, por lo tanto el líder comunitario actúa en pro de un objetivo y así mismo permite la participación de la comunidad puesto que ellos son transformadores de la misma.

Esto también lo argumenta Montero (2006) de la siguiente manera “Cuando la actividad comunitaria tiene un carácter participativo, la dirección surge del grupo por consenso, las decisiones y los planes se hacen mediante la discusión reflexiva y en las acciones derivadas de ellos participan muchos miembros de la comunidad” (p. 95).

Por lo tanto, el líder comunitario no es aquella persona que realiza todo lo que la comunidad “no puede”, todo lo contrario el líder comunitario es aquella persona que permite y tiene la posibilidad de empoderar a toda una comunidad para la toma de decisiones, resolución de conflictos entre otras, un líder que tiene la capacidad de generar un sentimiento de solidaridad hacia la comunidad misma.

Aquí es importante tener en cuenta que los líderes comunitarios generalmente son personas que están muy conectadas con la comunidad misma, por ende estos líderes se forman muchas veces desde la niñez o incluso desde la adolescencia por lo que suelen tener muy claros los objetivos de la comunidad.

Sin embargo, el respaldo o la participación de la comunidad determina también la transformación que se puede dar en la misma pues “Si la intervención es participativa, será más afectiva, más productiva, más duradera, y más democrática” (Rojas, 2013, p.

4), pues así como este actor lo argumenta “Si no hay participación no hay proceso” Rojas (2013, p. 4) por lo que una de las tareas primordiales del líder comunitario es “permitir que la misma comunidad actúe, se transforme y así haya un mayor beneficio en cuanto a pertinencia, identificación, historia en común, elementos de vida compartidos y compromiso no sólo con la comunidad, si no con sí mismas” (Montero, 2006, p. 96).

Características de un líder comunitario.

Es importante exponer las características de líder comunitario ya que ellos “...asumirán la dirección de las actividades del grupo y cuyo carácter directivo será aceptado por la mayoría de los miembros del grupo” Montero (2006, p. 95) por esta razón, es importante tener en cuenta características tales como la participación, el compromiso, el sentido de pertenencia y la influencia, descripciones que asienten a la particularidad de un líder.

Participación.

Para lograr un proceso adecuado con los NNA De la Fundación Laudes Infantis es importante destacar la importancia que tiene la participación en estos procesos, ya que para fortalecerse como líder, primero es necesario ser partícipe de la comunidad en la que se está inmerso, por eso a continuación se hará un acercamiento al tema.

Según Montero (2006) “El carácter participativo del movimiento comunitario supone que todos los miembros de la comunidad sienten o son conscientes de las mismas necesidades y que se apoyan entre sí” (p. 95) es por ello, que la participación además de ser la característica de un líder constituye también el desarrollo interno de una comunidad en torno a la institución, puesto que ésta permite una integración más activa de la misma población; debido a esto los líderes empiezan a ser un referente para

la comunidad y así se empieza a generar sentimientos de solidaridad con ellos, ya que la población los percibe como esas personas que están muy ligadas a la comunidad (Montero, 2006, p. 95). Por tal motivo es muy importante que esta característica sea desarrollada desde edades muy tempranas ya que va a permitir una mejor filiación con la comunidad, esto porque se han encontrado líderes que “...tienen una larga historia de compromiso y participación comunitaria que se remonta a sus años de adolescencia e incluso a su niñez” (Montero, 2006, p. 96).

La participación provoca también cambios importantes dentro de la comunidad, lo que permite el fomento de nuevas cooperaciones que ayudan a subsanar vacíos importantes dentro de las poblaciones, pues si hay buena participación por parte de los líderes así mismo los resultados se reflejarán, por el contrario si la participación es muy mínima de la misma forma serán los resultados, pues la “participación más amplia de todas las personas es el principal factor para fortalecer la cooperación para el desarrollo” Angarita (2007, p. 88) es por ello, que en la participación se pueden desarrollar diferentes acciones que permiten la generación de habilidades y esto conlleva así mismo la colaboración de la comunidad:

...se puede mencionar la elaboración de un discurso sobre los problemas comunitarios; la propuesta de “visiones” para la mejora comunitaria; la defensa asertiva de los propios planteamientos; la escucha activa de otros, incluido los oponentes; la identificación y movilización de recursos personales y comunitarios; la construcción de relaciones de colaboración y la formación de equipos; la gestión de conflictos; la planificación de estrategias para el cambio comunitario; la incorporación de lecciones aprendidas de la experiencia; la obtención de apoyo

social; la dosificación para evitar quemarse; hacer de mentor, etcétera (Balcázar, Seekins, Fawcett & Hopkins, 1990 como se citó en Angarita, 2007, p. 207).

Según Krauskopf (2009) “la participación no es un concepto unívoco, a histórico y desvinculado de otras dimensiones” (p. 2). La participación de las juventudes en ámbitos como la política, está inmersa en la calidad de la democracia, la orientación a la inclusión social, la diversidad cultural, las relaciones de género, promoviendo la iniciativa y la legitimación de la participación de la sociedad.

Los problemas de participación ciudadana tienen que ver con el uso de la participación para legitimar decisiones ya tomadas, con liderazgos comunitarios oportunistas y tradicionales, según la Secretaría de Integración Social (2012) existen bajos niveles de participación ciudadana así como una escasa incidencia política en la toma de decisiones, afectando la participación, el tejido social, la construcción democrática de lo público y la confianza de la ciudadanía en las acciones de las entidades distritales.

Compromiso.

Es una característica que se resalta dentro del rol del líder comunitario pues “Ellos son los primeros en llegar y los últimos en irse: sacrifican así fines de semana y su tiempo libre y de descanso en pro de la comunidad” Montero (2006, p. 96) haciendo de este rol como un servicio a su comunidad, pues este compromiso genera un fortalecimiento comunitario que permite una mejor organización dentro de la población y así mismo el bienestar colectivo, dentro del cual describe como “...el compromiso político expresado en el logro del bienestar colectivo de la comunidad” (Montero, 2006, p. 102). Por esto el líder es una persona que a pesar de las adversidades que se presenten

siempre está dispuesto a escuchar y solucionar aquellos inconvenientes que se presenten dentro de la comunidad.

Sentido de pertenencia.

Cuando se hace referencia al sentido de pertenencia se dice que básicamente es esa “...experiencia de pertenecer a una colectividad mayor, formando parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar” Sarason (1974 como se citó en Maya, 2004, p. 189) además, esta característica permite que la persona se reconozca en los diferentes espacios permitiendo así la posibilidad de visualizarse dentro de un grupo y allí aportar sus conocimientos, sus destrezas y ser validados por los miembros de este, por esto es importante resaltar entonces que el líder debe tener sentimientos de seguridad que permitan la apropiación de su sentido de pertenencia hacia una comunidad, puesto va a permitir mucha más calidad de trabajo para la población y para sí mismo en el desarrollo de diferentes procesos; dentro de las definiciones más relevantes que se encuentran es la que hace Maya (2004) indicando que la pertenencia:

Consiste en el sentimiento de haber invertido parte de sí mismo en la comunidad, y de pertenecer a ella. Concretamente, esto conlleva (a) la delimitación de una frontera entre los miembros y los que no lo son, (b) la existencia de un sistema de símbolos compartidos, (c) la experiencia de seguridad emocional, (d) la inversión personal en la comunidad y, finalmente, (e) el sentimiento de pertenencia e identificación (p. 192).

En concordancia con lo anterior, la identificación e integración a un grupo permite una mayor filiación por parte de las personas de la comunidad ya sean líderes o no, sin embargo es relevante para las características que debe tener un líder puesto que el

acercamiento a la comunidad va a permitir su identificación personal y grupal mediante planificaciones de diferentes proyectos a realizar dentro de la población.

Influencia.

El término de influencia es una característica que define al líder, pues este debe tener manejo de personas en colectivo y la capacidad de influir en ellas para la toma de decisiones, para la participación activa de los miembros de la comunidad, por ello es importante: “Ser considerados por las personas de la comunidad como modelo de acción y fuente de información y opinión” (Montero, 2006, p. 101).

Es necesario tener en cuenta la definición que plantea Maya (2004):

Hace referencia al poder que los miembros ejercen sobre el colectivo, y recíprocamente al poder de las dinámicas del grupo sobre sus miembros. Las personas se sienten más atraídas por los grupos en los que pueden ejercer influencia.

En esta línea, no es infrecuente encontrar en las comunidades una estructura centro-periferia, en la que los individuos con un sentimiento más fuerte de comunidad son las más activos en las dinámicas del grupo y se convierten en un referente para el resto de participantes (p. 192).

Entonces la influencia establece un referente importante para la comunidad, pues cuando el líder tiene la capacidad de mover masas de una forma asertiva, también puede llegar a influir en las decisiones de la comunidad; teniendo en cuenta esto el nivel de confianza de la población hacia líder es más alto y permite establecer un sentimiento de respaldo, por lo que la comunidad es acogida por el líder y viceversa.

Marco contextual

Contexto institucional

Fundación Imago.

La Fundación Imago es una organización sin ánimo de lucro que trabaja desde el año 1997 en el eje de paz y desarrollo desde la perspectiva de la cultura con poblaciones vulnerables colombianas.

Trabaja por el fortalecimiento cultural de jóvenes, niños y comunidad en general, buscando que quienes nos acompañan adquieran herramientas culturales que permitan mejorar el trabajo comunitario, viéndose traducido en beneficio para las comunidades. Dicha fundación queda ubicada exactamente en la localidad 19 Ciudad Bolívar en el barrio San Joaquín del Vaticano (diagonal 81 A Bis Sur No. 17 D – 15), y aunque sus proyectos en la Casa Cultural terminaron, la fundación como organización no y cabe resaltar la gran labor que realizaban como institución, pues el desarrollo integral de los NNA permitía una buena participación por parte de las familias y así mismo su adherencia a los procesos de formación dentro de la Fundación.

Fundación Laudes Infantis.

La Fundación Laudes Infantis es una organización sin ánimo de lucro que ha adoptado como metodología el banco del trueque, la cual gracias a dicha estrategias ha permitido que las comunidades se vean fortalecidas por el cambio y la transformación de las poblaciones, esta fundación se encuentra ubicada en dos localidades de Bogotá, una de ellas es Usme y la otra es Ciudad Bolívar, específicamente el trabajo de investigación e intervención se realiza en Ciudad Bolívar en el Barrio Bella Flor, es importante describir esta comunidad ya que son poblaciones que surgen a partir de invasiones ya sea por desplazamiento forzoso o personas en situación de vulnerabilidad.

La Fundación Laudes Infantis empezó su labor comunitaria desde 1999 en la localidad de Ciudad Bolívar, posterior a esto siguen trabajando de manera constante por lo que empiezan a adelantar labores en la localidad de Usme también a fin de favorecer a las poblaciones más vulnerables es por ello que hacen presencia en el 2008 vinculándose a los procesos adelantados por la fundación, es donde empieza el “Banco del Trueque”, para que la población y la comunidad se vea fortalecida a partir del beneficio personal y comunitario (Fundación Laudes Infantis, 2015).

Contexto local

Los barrios Bella Flor y San Joaquín del Vaticano se encuentran ubicados en la localidad (19) Ciudad Bolívar, por ello es muy importante tener presente las características geográficas pues está ubicada: “al sur de la ciudad y limita, al norte, con la localidad de Bosa; al sur con la localidad de Usme; al oriente, con la localidad de Tunjuelito y Usme y al occidente, con el municipio de Soacha” (Secretaría Distrital de Planeación, SDP, 2009, p. 10).



Fuente. Google.maps.

Figura 1 Ubicación de la Localidad Ciudad Bolívar

Contexto poblacional

La localidad de Ciudad Bolívar es una localidad en la cual han habitado personas en condiciones de vulnerabilidad, desplazamiento forzoso, con problemáticas tales como embarazo a temprana edad, consumo de SPA, violencia intrafamiliar, abuso sexual entre otras.

Método

Diseño

Este trabajo de investigación se desarrolló mediante el método cualitativo el cual permite buscar características propias de la población para el desarrollo el presente trabajo, por lo que es importante resaltar que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “una investigación cualitativa igual que el enfoque cuantitativo se guía por áreas o temas de investigación” (p. 141) sin embargo, en el enfoque cualitativo “Se pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (p. 141). Se debe resaltar que para un adecuado desarrollo de una investigación cualitativa es necesario contar con una lectura inicial de literatura ya existente sobre el tema, además este tipo de investigación busca la recolección de datos acerca de una población, pero sin una medición de tipo numérica, es decir, no se cuantifican los datos.

Por es necesario tener en cuenta los siguientes pasos, así el proceso en la investigación cualitativa será de forma pertinente:



Fuente. elaboración propia

Figura 2. Proceso investigación cualitativa.

Es por esto que el llevar a cabo dicho proceso permite una buena investigación Cualitativa.

Población

El tipo de población para este trabajo de investigación la conforma directamente líderes comunitarios de la población, quienes conocen no solo la comunidad sino también porque llevan un proceso que permite una mejor caracterización de lo que se necesita como líder; para la selección de esta población se tuvo en cuenta: disponibilidad de tiempo, que fueran considerados líderes comunitarios dentro de la institución, que tengan una capacidad de expresión adecuada. Los líderes comunitarios que hicieron parte del proceso investigativo tenían edades entre los 24 a 36 años, que vivieran en Bella Flor y que además fueran líderes hace más de 6 meses.

Instrumentos

Para la recolección de información se tenían planteados dos instrumentos entrevista en profundidad y el grupo focal, de estos solo se pudo dar la aplicación de la entrevista en profundidad dado al cambio de instituciones.

Para la recolección de datos se utilizó diferentes técnicas, dentro de estas se encuentra la entrevista en profundidad (ver Apéndice A) la cual algunos autores la definen de la siguiente manera:

Entrevista en profundidad.

“Destinada a explorar y profundizar en ciertos temas generales que se van abordando de manera creciente a medida que la información que se recoge exige su profundización” (Canales, 2006, p.254). Dicha entrevista permite la recolección de información de manera generalizada, sin embargo busca canalizar mejor un tema en concreto que se quiere investigar, teniendo en cuenta esto Ruiz e Ispizua (como se cita en Canales, 2006) hablan de entrevista en profundidad individual, como “un tipo de entrevista de carácter ‘holístico’ y ‘no directivo’ que profundiza de modo creciente un

conjunto de temas (desde lo más amplio y general a lo más específico y particular)” (p.255). Muchas veces en este tipo de entrevista surge la duda de cómo se debe aplicar puesto que busca abordar temas específicos pero de una manera no estructurada y de lo más grande a lo más pequeño, es por ello que el “...uso permite encontrar los vínculos entre la conducta individual y el objeto de investigación” Pérez (2005, p. 192). Es importante tener en cuenta que la entrevista permite abordar las experiencias del entrevistado de una forma versátil y espontánea, es por ello que según Crewell (2009 como se citó en Hernández et al., 2010)

Las entrevistas cualitativas deben ser abiertas, sin categorías preestablecidas, de tal forma que los participantes expresen de la mejor manera sus experiencias y sin ser influidos por la perspectiva del investigador o por los resultados de otros estudios (p. 418).

Procedimiento

Fase I. Proceso investigativo.

En la primera fase de la investigación se realizó el diagnóstico de necesidades específicas de la población de Imago, este diagnóstico se basó en observaciones participantes y no participantes durante el desarrollo de los encuentros formativos y horas extra talleres (refrigerio, cambio de taller, entrada y salida), esto con el fin de recopilar información desde varios contextos y tiempos. Por otra parte, se realizaron entrevistas a profundidad (ver Apéndices A, B, C y D) a fin de conocer las perspectivas de orientadores, Psicólogo de la fundación y de esta manera ampliar y corroborar los datos recolectados en observaciones, de esta manera se lograron establecer las principales necesidades dentro de la población teniendo como prioridad aquellas en las cuales estaban involucrados los NNJ.

En esta fase se estableció como necesidad el déficit en los procesos de liderazgo de los participantes y de esta manera lograr empoderar a los participantes para generar un fortalecimiento y cambio constante dentro de los procesos formativos de la comunidad.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que para el desarrollo del proyecto por inconvenientes administrativos la Fundación Imago da por terminado su funcionamiento en la Casa Cultural, por esto es necesario trasladar la investigación a otra fundación, eligiendo así a Laudes Infantis debido a que las características de la población son similares teniendo en cuenta la localidad donde se encuentran ubicadas, las edades de la población que participa y los procesos formativos que se llevan a cabo; dentro de esta fundación se realiza nuevamente el diagnóstico de necesidades por medio de reconocimiento del contexto, entrevista a profundidad (ver apéndice A, B, C, D) directamente con los líderes comunitarios de la institución a fin de complementar el trabajo realizado desde Imago, evaluando la viabilidad del proyecto y realizando los ajustes pertinentes para las nuevas necesidades encontradas, una vez realizadas estas entrevistas fue necesario ejecutar una matriz de categorías con el fin de revisar la pertinencia de las entrevistas con la teoría y así lograr una intervención eficiente y eficaz dentro de la comunidad y de esta manera se inicia el diseño e implementación de la segunda fase.

Teniendo presente lo anterior en la Fundación Imago se tuvo en cuenta un cronograma el cual se cumplió a cabalidad.

Tabla 1

Cronograma proceso investigativo

Fechas	Actividades
15-ago-14	Generar Observación participante
22-ago-14	Generar Observación participante
29-ago-14	Identificar necesidades dentro de la casa cultural y diálogo con compañera practicante de 2° nivel en el área comunitaria.
05-sep-14	Generar diálogo con Psicólogo, averiguando que se sería importante manejar en la Fundación
12-sep-14	Generar diálogo con profesora de artes identificando líderes y el porqué de estos
19-sep-14	Realizar investigación de teorías que apoyan el liderazgo como tema principal
26-sep-14	Desarrollar la sustentación teórica pertinente a la investigación.
03-oct-14	Identificación de población que tengan acciones como líderes dentro de la casa cultural Imago.
10-oct-14	Elaborar entrevista a diferentes personas de la casa cultural corroborando identificación de necesidades
17-oct-14	Elaborar entrevista a diferentes personas de la casa cultural corroborando identificación de necesidades
24-oct-14	Confirmar el tema de investigación de acuerdo a nuevas entrevistas desarrolladas.
31-oct-14	Diseñar actividades de participación que permitan fomentar el liderazgo en la Casa Cultural Imago.
07-nov-14	Realizar actividad para determinar características de liderazgo
14-nov-14	Realizar actividad para determinar características de liderazgo
21-nov-14	Retroalimentar las actividades.
28-nov-14	Fin de elaboración del anteproyecto.

Fuente. Elaboración propia

Fase II. Proceso interventivo.

Para la fase de intervención se tuvo en cuenta toda la parte de investigación ya que era importante establecer la temática a utilizar para el proceso de formación, al establecer esto se da inicio a los talleres los cuales se realizan con un grupo piloto dicho grupo estuvo conformado por niñas de 8 a 12 años y en cantidad asistieron de 4 a 12, con este grupo se ejecutaron varias sesiones, allí se trabajaron las siguientes temáticas: ¿Qué es el liderazgo?, escucha, identidad, sentido de pertenencia, compromiso, participación e influencia (ver Apéndices E,F,G,H,I y J).

Es importante tener en cuenta que cuando se habla de grupo Piloto la teoría establece que “...son parte de cualquier estudio, no siendo imprescindibles, y se utilizan

cuando el conocimiento de la población, de la muestra o de las unidades no es suficiente y se emplean para perfeccionar cualesquiera de estos” Hernández (2001, p. 48) por ello se realiza un grupo piloto.

Adicional a esto se tuvo en cuenta un cronograma inicial que es importante resaltar para este proceso interventivo, dado a la dinámica de la fundación algunas de estas fechas fueron cambiadas, lo cual se evidencia en las actividades anteriormente descritas.

Tabla 2

Cronograma proceso de intervención

Fecha	Actividades
13-mar-15	Presentación y reconocimiento de grupo
20-mar-15	Liderazgo
27-mar-15	Escucha
10-abr-15	Identidad
17-abr-15	Sentido de pertenencia
24-abr-15	Entrevistas
08-may-15	Comunicación
22-may-15	Entrevistas
29-may-15	Influencia

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3

Matriz de categorías deductivas e inductivas - Entrevista a profundidad

Objetivos	Categorías deductivas	Sub categorías Deductivas	Categorías Inductivas	Narrativas	Interpretación
"Describir acciones que impliquen sentido de pertenencia del NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional	Sentido de pertenencia	Símbolos compartidos.	Representaciones	<p>"Pues no se realmente nosotros acá somos simbología en todo"</p> <p>"Uno de los símbolos más representativos digamos así el que empezó con la fundación es el de la nariz de payaso es la simbología más representativa de la fundación pues fue por el mecanismo que llego la fundación con solo una sonrisa para cambiar la situación como se puede ver de esta localidad"</p> <p>"...manejamos una filología que es la salamandra, nos identificamos como grupo salamandra, todas aquellas personas que hacemos parte del grupo ya que la salamandra es un animal que tiene la capacidad de perder alguna parte de su cuerpo y volver a regenerar esta y dentro de la fundación es igual"</p> <p>" Los símbolos más abstractos como el trueque que ya es uno de las pautas más claras de la fundación que siempre ha sido esto que uno tiene que aprenderse a ganar las cosas nunca todo puede ser regalado que es una de las cosas más representativas y que uno viene por un beneficio pero al mismo tiempo que aportar diferentes cosas"</p>	<p>Es importante tener en cuenta que dentro del liderazgo se encuentran varias características dentro de ésta el sentido de pertenencia.</p> <p>En esta comunidad se encuentran elementos muy significativos que permiten considerar esta característica como transcendental en el proceso de un líder comunitario, pues como así lo expresan en una de las narrativas "...cuando uno ya está dentro de un proceso y da formaciones a la comunidad uno ya pasa a ser un referente", es por ello que Maya (2004) lo expresa como la "...experiencia de pertenecer a una colectividad mayor, formando parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar" (Sarason, 1974, tomado de Maya, 2004, p. 189), dado que el sentido de pertenencia refiere al reconocimiento de un grupo.</p>

Delimitación	Vigilancia	<p>“Pues acá nuestra simbología va en el espiral que es nuestra trayectoria de la vida, las manitos de los niños y también de las demás personas que van como hacia un futuro, también está la salamandra que esta nos muestra cuando alguien llega se forma y se va, ya que así son las salamandras que se les cae la colita o una patita y vuelve y le nace, esto representa cuando se va un líder pues llega otro.”</p> <p>"Por ejemplo nosotros tenemos varias simbologías, como la salamandra, la mano y el espiral"</p> <p>"...cuando uno ya está dentro de un proceso y da formaciones a la comunidad uno ya pasa a ser un referente"</p> <p>“...la persona que no es líder tiende a participar en las actividades que hace la fundación en cambio la persona que ya es líder tiene otros beneficios con la fundación pero al mismo tiempo el compartir es una experiencia que tenga a la comunidad.”</p> <p>“Una persona que es líder da ejemplo, se da a conocer como una persona buena, no es que un líder sea diferente a los demás sino que procura estar al margen de muchas cosas negativas y da ejemplo en formarse como persona y como salir adelante sin necesidad de estar mendigando o haciendo cosas que no corresponden entonces ser un líder es dar ejemplo a progresar sin necesidad de recurrir a otros medios negativos para la comunidad”</p>	<p>Este reconocimiento de grupo se ve muy marcado dentro de la categoría Símbolos compartidos, pues allí hace referencia nuevamente Maya (2004) cuando emplea este término a la pertenencia misma de la comunidad cuando admite que es importante dentro del rol del participante, en este caso del líder comunitario, es por ello que los líderes de esta comunidad destacan esto en sus narrativas "Pues no se realmente nosotros acá somos simbología en todo"</p> <p>Adicional a los símbolos compartidos, el líder debe tener una delimitación lo que quiere decir como indica Maya (2004) que es importante reconocer la frontera entre los miembros y los que no lo son (p.192), esto se corrobora con lo que dice la comunidad frente a la diferencia de un líder y el que no lo es “Una persona que es líder da ejemplo, se da a conocer como una persona buena, no es que un líder sea diferente a los demás sino que procura estar al margen de muchas cosas negativas y da ejemplo en formarse como persona y como salir adelante sin necesidad de estar mendigando o haciendo cosas que no corresponden entonces ser un líder es dar ejemplo a progresar sin necesidad de recurrir a otros medios negativos para la comunidad”; ahora bien esto permite que haya un reconocimiento por parte de las personas de la comunidad y permite además que los líderes</p>
--------------	------------	---	--

Identificación de grupo	Reconocimiento del Rol	<p>"...todo el mundo ya está pendiente de cuándo es que la vas a embarrar, todo el mundo espera eso y muchas veces pues esperan lo contrario, vas muy bien, como haz avanzado, pero por eso te digo somos como el punto diferente"</p> <p>"Bueno aparte de dar formación, pues es toda la parte de acompañamiento, de enseñanza, todo lo que hacemos nosotros se encierra en formación"</p> <p>"... uno ya como líder tiene un aprendizaje de liderazgo"</p> <p>"...Ahorita estoy trabajando con los niños de la fundación, en la biblioteca en el refuerzo escolar y estoy trabajando en el Barrio Tierra Nueva que estamos haciendo el proyecto para hacer una parque ya que ellos cuentan con el terreno pero no con el parque entonces estamos trabajando en eso"</p> <p>" Yo acá soy la coordinadora de la biblioteca y la subgerente de refuerzo escolar"</p> <p>" soy tutora de sistemas, tengo cuatro grupos de sistemas cada uno consta de ocho integrantes"</p> <p>" ... yo presto servicio de la biblioteca y acompañamiento a los niños que estén en cursos menores haciendo una variación."</p>	<p>comunitarios se sientan identificados con las acciones que realizan a fin de ser un referente para los demás y ellos mismos, ellos lo expresan sus acciones de esta forma "Bueno aparte de dar formación, pues es toda la parte de acompañamiento, de enseñanza, todo lo que hacemos nosotros se encierra en formación".</p> <p>Pues es necesario que haya una inversión personal por parte del líder hacia su comunidad para que así la contribución se vea sustentada dentro del rol comunitario pues es importante entonces rescatar lo que dicen los líderes frente a esto "Yo creo que yo le he aportado mucha alegría a los niños".</p> <p>os aportes que se generan a nivel personal permiten que el líder pueda obtener beneficios por parte de la misma comunidad, esto ya que la importancia de dar y recibir hace que el líder tenga "la experiencia de seguridad emocional" (Maya, 2004, p.192), es así como el líder indica "Pues en algunos momentos uno se siente respaldado pues porque ante todo ya se hace conocer dentro de la comunidad pero ya digamos en estos tiempos que uno ya mantiene más fuera de la comunidad que en el barrio entidades del estudio uno se siente respaldado de reconocimiento que uno ha hecho</p>
-------------------------	------------------------	--	--

Inversión personal	Aporte	<p>"Yo creo que yo le he aportado mucha alegría a los niños"</p> <p>"He estado hablando con muchas mamitas para que se formen porque aparte de uno ser mamá o esposa uno también es mujer, entonces para que se formen."</p> <p>"Más que aporte a la comunidad, es el aporte que me ha hecho la fundación a mí porque la misma fundación ha tenido un desarrollo cultural muy importante para mi formación personal y académica"</p> <p>"Ya que uno aparte de cumplir o ejercer los oficios de la casa uno puede hacer otras cosas aparte de lavar, cocinar, limpiar uno también puede superarse como persona."</p> <p>"...la confianza que uno le da a ellas para que le cuenten a uno le da la posibilidad de evitar que hagan eso."</p>	<p>digamos que la comunidad hay vea vaya haga esto no uno se respalda porque la comunidad a uno ya lo conoce ya sabe quién es uno".</p> <p>Cabe aclarar que el sentido de pertenencia entonces permite que la comunidad tenga un mejor tejido social.</p>
Apoyo mutuo	Ayuda	<p>"Eso es importantísimo, bueno yo creo que es la parte más importante porque nosotros como líderes todos los días estamos aprendiendo y enseñando"</p> <p>"...llegan a mí a veces a decirme que tienen un problema terrible y uno se satura muchas veces , por qué uno lo siente como si fuera uno, entonces ahí es donde viene la parte de requerir apoyo, por que nosotras como líderes también necesitamos de ese apoyo de no podernos saturar con todas las emociones "</p>	

Seguridad
emocional

Respaldo

“Siempre uno tiene que dar sin esperar nada a cambio, uno cuando da un afecto, un cariño, una sonrisa siempre lo tenemos que dar como para que las personas tomen conciencia de que también lo puede ser sin ser agresivos y dar las cosas de una buena manera, entonces uno les da y es allí es cuando ellas van cambiando su forma de pensar y ahí es donde vemos el trueque, damos un abrazo y cambiamos por una sonrisa.”

“... he podido compartir lo que la fundación ha podido brindar a través del tiempo que ha servido para formarnos como líderes y que es importante transmitir esas experiencias y conocimientos, como la sociedad está formada por experiencias culturales y esto nos ha ayudado a formar mejores personas y transmitir esa experiencia también”

"el hecho de que uno este organizando algo y le digan vale listo, o puede pedirte un favor o mira que voy a hacer esto vas a ir, si eso es bueno, que la gente diga huy, de que uno pueda contar con la gente sin necesidad de decirles ven yo quiero que vayas y esas cosas"

"...poder darles respuestas a la comunidad ya sean positivas o negativas porque también las hay, de darles respuestas de que es lo que se está realizando, por qué, quien está al frente , eso es bueno porque igual si pasa algo ellos no van a ir a buscar a otra persona y la que estuvo allí, entonces si es bueno, es decir, hay tanto acogida buena y mala, pero es bueno"

Identificar procesos de compromiso en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional	Compromiso	Servicio	Decisión Responsabilidad	<p>“Pues en algunos momentos uno se siente respaldado pues porque ante todo ya se hace conocer dentro de la comunidad pero ya digamos en estos tiempos que uno ya mantiene más fuera de la comunidad que en el barrio entidades del estudio uno se siente respaldado de reconocimiento que uno ha hecho digamos que la comunidad hay vea vaya haga esto no uno se respalda porque la comunidad a uno ya lo conoce ya sabe quién es uno”</p> <p>“...porque el momento que tú ya te decides a ser líder te cambia todo, porque ya no eres la misma”</p> <p>“ Mi postura en la formación de un proyecto es disciplina porque ante todo el proyecto es para ir aprendiendo que tiene que ser preparado para poder enseñar y mostrar que si sabe y tener una disciplina constante con conocimiento como decía la comunidad es tener un parámetro bien establecido para no llegar a generar digamos aburrimiento”</p>	El liderazgo requiere de los procesos de compromiso, pues esto permite que el afianzamiento de todos para un buen desarrollo comunitario ya que para el líder debe haber una congruencia con lo que se dice y con lo que se hace, por esto dentro de sus narrativas indican que "Bueno lo que hacemos nosotros es, es que cada una de las actividades siempre tratamos de tener un responsable, entonces claro el responsable siempre está al frente de todo y está apoyándole somos todos" y así mismo lo expresa Montero (2006) al referir “Ellos son los primeros en llegar y los últimos en irse: sacrifican así fines de semana y su tiempo libre y de descanso en pro de la comunidad” (p. 96), adicional a esto es importante tener en cuenta que dentro del compromiso, se tiene en cuenta el bienestar colectivo por encima del propio, como lo referencian "Bueno acá cualquier actividad que se realice o cada
			Apoyar a otros Gusto	<p>"Bueno lo que hacemos nosotros es, es que cada una de las actividades siempre tratamos de tener un responsable, entonces claro el responsable siempre está al frente de todo y está apoyándole somos todos"</p> <p>"...no lo tomo como la parte trabajo, no sino más bien como un servicio"</p> <p>“ yo como lo veo de mi hacia la comunidad el liderazgo es como la gente se interese digamos porque el cuento es como chévere aún que sea tener un poquito de pauta al llegar así a la comunidad”</p>	

Bienestar colectivo	Bien Común	<p>"...pero no lo tomo como un trabajo es más como de gusto, esto es para quien le guste, no es para quien le toque, no es para todos, realmente para quien no le guste no, esto es más de corazón"</p> <p>"...si te das cuenta de todo lo que hemos hablado no lo hablo solo de mí, o sea no es que no lo referencie como que yo lo hago, es decir siento que le estoy apoyando al resto, ó sea no lo tomo como mío."</p> <p>"El bienestar colectivo, bueno, no pues llegar a los acuerdos de que todos estemos de acuerdo en eso"</p> <p>"Bueno acá cualquier actividad que se realice o cada acción que se haga, acá siempre se piensa en ellos, en la comunidad primero"</p> <p>"Para el bien colectivo siempre se hace como un dialogo yo hablo mucho con las personas que están por ahí paradas y le buscan a uno conversación entonces yo como que interactué mucho yo con ellos en el dialogo y las trato como hacer amigas para uno empezar a llegar a ellos para ver que necesidades tienen ellos y como uno les puede colaborar"</p> <p>"...bueno en general siempre estamos pensando en ellos, en el momento en el que ya uno dice vamos a hacer tal cosa porque a todos les va a llamar la atención y que si hay dos o tres mamitas que no les vayan a afectar mucho pues tomamos como un plan B, de cómo podemos integrarlas, pero igual siempre pensamos en ellos antes de sacar cualquier cosa"</p>	<p>acción que se haga, acá siempre se piensa en ellos, en la comunidad primero", esto quiere decir que al ser líderes se debe tener un grado de responsabilidad relevante, ya que además de ser un trabajo exigente y de todos los días, debe contener un gusto importante por lo que se está haciendo, ya que el ser líder comunitario no es para cualquier persona.</p> <p>Así mismo también es importante tener en cuenta que dentro del compromiso que tiene el líder, se presenta una categoría muy relevante y es el siempre velar por el bienestar colectivo, ya que esto permite realmente una transformación de comunidad, así como lo refieren los líderes "Bueno acá cualquier actividad que se realice o cada acción que se haga, acá siempre se piensa en ellos, en la comunidad primero", por esto se llaman líderes comunitario por que permiten que la comunidad sea su primicia ya que genera también un Bienestar común.</p> <p>El líder comunitario además del bienestar común, también requiere de una retribución por parte de la comunidad, es decir el líder además de dar todo lo que está en sus manos</p>
---------------------	------------	---	---

		<p>“ Para que esto se dé toca primero tener la ideas planteadas cierto, pero como decía anteriormente pero es que la población no está factible con lo que uno tiene va a cambiar un poco las ideas que uno tiene sin llegar a cambiarla completamente porque tampoco uno yo le puedo dar diversión pero al mismo tiempo generarles conocimiento”</p>	<p>también necesita de otros para que el proceso se vea fortalecido de cierta manera, así como lo expresa Montero (2006) “...el compromiso político expresado en el logro del bienestar colectivo de la comunidad” (p.102).</p>
Generar Interés y Compromiso	Retribución.	<p>"Bueno esa parte si, por lo menos con los niños que es donde nos enfocamos mucho más, por ejemplo cuando los niños llegan con sus notas, tenemos un grupo de niños becados y ellos dan reporte de sus notas de cómo van en el colegio y si van súper bien, se trata de darles un detalle, de darles una carta, donde diga te fajaste, sigue así adelante, lo hiciste súper bien, motivarlo para que pueda seguir incentivando eso"</p> <p>“ como hablar con ellas y hacerlas ver que no es solo por venir y aprender a manejar un computador eso le va a servir más adelante como una herramienta de trabajo”</p> <p>"...uno busca estrategias que realmente le guste y le coja cariño, porque con los niños hay que motivarlos, hablarles, es más de cómo de cariño con los niños, ahora con los adultos pues también, pero es más como de darles a entender que somos capaces de dar algo , y no quedarnos ahí"</p> <p>“ Haciendo digamos cosas que les gusten, uno desde ahí mismo pude generar mecanismos y utilizarlos como una herramienta para exponer lo que uno quiere enseñar es como lo más relevante lo más importante”</p>	<p>Es así como el líder genera entonces compromiso en otros para tejer mejor un entorno social.</p>

Identificar procesos de participación en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.	Participación	Escucha activa	Colaboración	<p>“...explicarle a los padres a que asimilen el conocimiento y ellos motiven a sus hijos a participar o ir a conocer de lo que le están hablando y así no solamente ir con los niños, digamos en los niños es un medio en llegar a los padres también porque digamos la fundación no solamente trabaja con los niños la fundación trabaja con toda la comunidad digamos quienes son los más interesados de trabajar con una fundación son los niños y al llegar ellos llegan sus padres y hay está generando un entorno con el núcleo familiar con todos y va haciendo una experiencia muy chévere y así mismo va generando como se dice un compromiso general.”</p> <p>"Primero, que también lo he aprendido mucho de Bibi es el escuchar, porque muchas veces cuando uno está saturado de tantas cosas que le pasan a uno en la vida cotidiana, pero cuando uno tiene la oportunidad de contarle a otra persona se desahoga"</p> <p>"...entonces es eso primero escucharlos para haber que es lo que pasa, entrar a ver, en el momento que ellos llegan, llegan por que necesitan algo, porque les comentaron que acá los podíamos ayudar, tienen ganas de hacer algo pero no saben cómo hacerlo"</p> <p>"...también es como explicarles a ellos como es el trabajo de nosotros, de que nosotros no damos nada gratis, porque esa es la idea de beneficiar como tal a la persona"</p>	Dentro de las características esenciales para el liderazgo comunitario esta la participación, esta permite la integración de la comunidad frente a procesos sea mucho más sólido, es por ello que el líder comunitario debe ser un participante más activo dentro de la población, permitiendo a la comunidad la oportunidad de ser escuchada, dirigida y ayudada; teniendo en cuenta esto es importante entonces resaltar que el líder al llevar un proceso más continuo dentro de la comunidad, puede también orientar proyectos que sean pertinentes para toda comunidad pues su experiencia le permite resolver
--	---------------	----------------	--------------	--	---

"...realmente ver como el punto importante de lo que podemos tomar en el momento acción de una vez para poder ir quitándole peso a la persona, por eso lo más esencial es la escucha"

"Siempre hemos escuchado las inquietudes de las personas que se acercan y hay cosas que se pueden solucionar como también hay otras cosas a las que toca recurrir a Bibí que es la coordinadora para ver ella como lo puede a uno orientar para ver qué camino seguir. Casi siempre recurrimos a la mejor solución que es el dialogo."

"Hay en eso es que uno escucha más cosas negativas que positivas pues porque la gente dice que es una fundación todo tiene que ser regalado todo lo tiene que dar y pues entonces eso es una controversia pues porque digamos uno hace algo por la comunidad y la comunidad llega a criticar envés de mirar todo lo que uno está haciendo cual es la metodología de la fundación envés de llegar y decir ellos están haciendo esto pero al mismo tiempo deben apoyar en ese sentido si entonces eso es como es y lo más importante es que la gente se apropie"

inconvenientes anteriores que se pueden presentar en una posible en otra actividad o proyecto. Por esto indispensable tener en cuenta que según Montero (2006) "El carácter participativo del movimiento comunitario supone que todos los miembros de la comunidad sienten o son conscientes de las mismas necesidades y que se apoyan entre sí" (p. 95)., como lo refieren los líderes comunitarios de la fundación "...en el momento que se da desarrollo de una actividad, hay puntos como tal de que no gustan y hay otros que gustan mucho, pero eso nos hace a nosotros crecer como tal en la formación que se da". Ahora bien la participación constituye la unificación de un mejor tejido social en la comunidad.

Por ello los acuerdos y la conformación de relaciones en este caso de grupos permite una mejor

Apoyo social

Acuerdos

"...en el momento que se da desarrollo de una actividad, hay puntos como tal de que no gustan y hay otros que gustan mucho, pero eso nos hace a nosotros crecer como tal en la formación que se da".

"...pero pues hay se va haciendo todo y trabajando en el proceso, y si la idea es esa, en el momento que uno dijera la comunidad responde súper bien, pues ese sería el ideal del trabajo que estamos realizando, pero sabemos también que siempre hay personas nuevas, y hay personas que llevan mucho tiempo trabajando con nosotros y en algún momento flaquean"

"...si las cosas no salen uno tiene que intentarlo de nuevo para que ver qué fue lo que salió mal antes y volverlo a intentar sin caer en los errores cometidos, ya que pienso que todas las personas merecen una segunda oportunidad y puede que sea que el segundo intento sea el esperado"

"no como la comunidad no es la que es consciente que fuera de educar la mente hay que educar el cuerpo entonces la gente no participa prefiere quedarse en la casa y no participar en ese sentido"

Construcción de relaciones	Grupos	<p>"Bueno, alguna vez cuando estábamos iniciando, con el grupo de jóvenes propuse unos campamentos para que saliéramos, y que dentro del grupo hiciéramos como una especie de circo"</p> <p>"...si se empezó a generar un poco más este espacio, es decir salíamos los jóvenes, íbamos a formación, íbamos fuera de la ciudad, una semana, 15 días, donde teníamos la oportunidad de ir a compartir con otros jóvenes de ir a presentar lo que nosotros hacíamos, interactuar con los otros chicos, ósea si se dio de cierta manera"</p> <p>"...pues ahora es lo que se hace mucho más a fondo que los jóvenes como tal tengan un proceso bien establecido, que tengan una formación por una persona que les haya dado ciertas pautas de seguir ordenes, de respeto hacia el otro, de trabajar en equipo, además que entiendan que en el momento que ingreso ya deben compartir y que puedan compartir con otros jóvenes de otras comunidades sin creerse, sin creerse lo mejor y otro menor, no, pero si, sí se siguen realizando"</p> <p>"La propuesta que pase para el refuerzo fue que se elaboraran guías de trabajo, un método más pedagógico, ya que a los chicos les ha llamado la atención el uso de las guías por lo que los métodos son más didácticos"</p> <p>"Digamos yo las propuestas que tengo digamos, pues cuando estoy en la fundación los fines de semana mi propuesta era enseñar Capoeira y pues al enseñar Capoeira lo básico que es el arte marcial"</p>
----------------------------	--------	--

		<p>“Pues ya hice la propuesta que fue la del parque en Tierra Nueva. Ya hable con las mamitas y ellas estuvieron de acuerdo y ahorita ellas tienen que hacer su parte como comunidad y estamos esperando el día en el que se emplee la jornada de trabajo con las personas del barrio.”</p>
Planificación	Programar	<p>"Bueno siempre, siempre tenemos como un respaldo de lo que ha pasado antes y también tenemos en cuenta eso"</p> <p>"...por eso se hace toda la parte de planificación, valoración, todo de cualquier actividad pues para mejorar."</p> <p>“Bueno ante todo para hacer un proyecto hay que planearlo tú no puedes llegar a improvisar, lo primero es planear el proyecto mirar la capacidad de población aceptar primero por la fundación sea aprobado, ya después se pasa para llevar la práctica todo tiene que ser reglamentario porque yo voy con las reglas establecidas pero la población me hace cambiar por eso tengo que llevar todo preparado para no tener necesidad de llegar a hacer nada como decir umm”</p> <p>“ Otorgamos un cargo a cada líder dándole una responsabilidad, recalcándole que de lo mejor de si mismo para que se logre de la mejor manera”</p>

Identificar procesos de influencia en los NNJ con características de liderazgo comunitario respecto al entorno institucional.	Influencia	Referente	Importancia	"No pues yo la verdad no me siento importante para la comunidad, si no como una persona que pueda dar como ayuda, mas no importancia."	Un líder comunitario dentro de sus características debe considerar la influencia, pues esta característica permite que la persona tenga más relaciones sociales dentro de la comunidad, adicional a esto el cómo tenga "poder" sobre la comunidad y esto facilita una mayor participación y compromiso por parte de la población, pues según el movimiento de masas que tenga, puede transformar de una forma considerable la comunidad porque esta persona se convierte en un referente institucional, ya que "Ser considerados por las personas de la comunidad como modelo de acción y fuente de información y opinión" (Montero, 2006, p. 101), pues "...el grupo está esperando de que siempre haya un referente de que vamos a hacer y como lo vamos a hacer, entonces en eso si", como lo refieren los líderes en la institución.
		Poder	Ejemplo	<p>"La verdad yo soy muy mala para hablar con las personas de problemas porque en eso ya no me meto, porque yo no soy buena resolviendo problemas familiares o de tipo personal de las personas de la comunidad"</p> <p>"...no, no me siento como que soy la más. No, no porque todos somos iguales, más bien me siento como un apoyo o alguien a la que le pueden pedir ayuda, referente, de poder darles alguna guía en algo que necesiten, pero no me siento uhhh YEYE"</p> <p>"... referente digamos porque soy una persona destacada, porque digamos yo acá he tratado de cumplir mi meta, la meta que yo tengo ha dado resultado en Ciudad Bolívar como tener una familia mejorar mi situación estudiantil y mejorar su proceso conocer más digamos uno mejorar mis capacidades cognitivas al desarrollo social y desarrolló humano "</p> <p>"En eso si podría decirte que es más que todo hacia la parte juvenil, porque cuando estoy con las chicas muchas veces me dicen o ellas se asombran mucho de que yo este acá trabajando con ellas, igual sigo jugando con ellas, soy una más de ellas"</p> <p>"...de que puedan seguir un estilo de ejemplo que no sea el mío pero que puedan guiarse."</p> <p>"Bueno en ese sentido es muy importante porque uno anda como líder con un parámetro y unas características muy claras"</p>	Sin embargo es importante tener en cuenta que a pesar de que los líderes son un referente ellos no se ven como una persona indispensable dentro de la comunidad, esto se puede evidenciar cuando dicen"...no, no me siento como que soy la más. No, no porque todos somos iguales, más bien me siento como un apoyo o alguien a la que le pueden pedir ayuda, referente, de poder darles alguna guía en algo que necesiten, pero no me siento uhhh

<p>Activos en las dinámicas</p>	<p>Habilidades</p> <p>“...lo más importante es que todos somos iguales, lo único que nos va a hacer cambio es que unos tienen más y otros menos lo más importante que uno deja en la comunidad es que si uno tiene metas y hace el sacrificio y deja digamos de regalarle por cualquier cosa y más bien lucha por conseguir sus propias cosas y cumplir su objetivo es como lo más representativo de parte mía como líder hacia ellos y demostrarles que si se puede pelear por eso.”</p> <p>“... siempre he tratado de hacer todo de la mejor manera posible ya que trabajar con los niños requiere responsabilidad y saber llevar el comportamiento de los niños”</p> <p>"Bueno yo creo que una de mis habilidades es que soy muy alegre, me gusta mucho lo que es estar bien con los niños y que los niños estén bien."</p> <p>"...el grupo está esperando de que siempre haya un referente de qué vamos a hacer y cómo lo vamos a hacer, entonces en eso si me considero hábil”</p> <p>"... el que uno ya tome la iniciativa de hacerlo ellos también van a empezar a quitar poco a poco ese miedo y lo van a empezar a realizar."</p> <p>“ Mi actitud y que todo lo que me propongo lo hago de la mejor manera, ya que hago todo lo que puedo y cuando digo que no puedo es porque en verdad no lo puedo lograr”</p>	<p>YEYE", no obstante el ejemplo resalta sobre el rol del líder comunitario, pues si bien es cierto no buscan una importancia dentro de la población pero sí que la comunidad se pueda guiar frente a lo que hacen los líderes; es así como a partir de este ejemplo, parte el desarrollo y la entrega de las habilidades en las dinámicas que se dan frente a los procesos de la comunidad, es decir, no basta solo con decir que se es líder si no que sus habilidades y lo que bueno que hace se vea reflejado hacia la comunidad así como lo dice Maya (2004) “Hace referencia al poder que los miembros ejercen sobre el colectivo, y recíprocamente al poder de las dinámicas del grupo sobre sus miembros” (p.192), es importante resaltar en la narrativa de los líderes ya que es muy relevante según Maya, “ Mi actitud y que todo lo que me propongo lo hago de la mejor manera, ya que hago todo lo que puedo y cuando digo que no puedo es porque en verdad no lo puedo lograr”, es por ello que generalmente el líder comunitario siempre genera nuevas formas de atracción para que la población participe activamente, pues la búsqueda de estrategias es importante y forma parte de su rol “...entonces es ir y decirles mira por que no vas a hacer una clase de sistemas, aprenda algo</p>
---------------------------------	---	--

		<p>“Bueno una de mis habilidades más importantes es el amor hacia el deporte entonces al tener esa habilidad, es una actividad que casi no todo el mundo la hace y entonces yo ya tengo la experiencia del conocimiento para transmitir esa experiencia entonces eso me ha ayudado a hacer que la gente le dé más cariño al deporte, porque digamos si alguna persona no sabe una sana alimentación gracias a mi experiencia yo les puedo explicar.”</p>	<p>diferente, que hace hay todo el día sin hacer nada, entonces es eso de poder llegar más como amiga, como decirle venga que esto es chévere y participa." Y así se genera tanto referencia como atracción.</p>
Atracción	Iniciativa	<p>"Mira yo lo que hago es, por lo menos con lo del domingo es, ir a la casa de ellas invitarlas, decirles mira tenemos esta actividad, allá te esperamos"</p> <p>"...les digo que se den la oportunidad de saber si les gusta si no, de que que va hacer acá en la casa aburrida, mirando tv, es eso como de llegar como con un poco más de confianza, de amigos, de decirles dense la oportunidad de hace algo diferente"</p> <p>"...entonces es ir y decirles mira por que no vas a hacer una clase de sistemas, aprenda algo diferente, que hace hay todo el día sin hacer nada, entonces es eso de poder llegar más como amiga, como decirle venga que esto es chévere y participa."</p> <p>“ Hablo con las personas varias mamitas han llegado de la comunidad y los sectores de abajo y he conversado con ellos para que vean las cosas de otro sentido y acá en la comunidad se colocan varios anuncios, carteles para ver si las personas aceptan el llamado”</p>	

“... no he ido a las casas por ahora no lo he visto como necesario porque de por sí yo para el grupo de sistemas solo se recibe un grupo que tenga diez personas porque todos los equipos no sirven entonces forme otro grupo y ya empezaron a llegar más personas y tengo cuatro grupos, entonces pues no he tenido la necesidad de ir a buscar a la gente la verdad no más bien la gente se ha acercado a estado como muy pendientes de todo y eso que no he hecho mucha propaganda”

“... y si no digamos mi próxima meta es que cuando salgan a vacaciones los chicos aprovechar esa oportunidad e inscribirlos en estas actividades en vez de estar en la casa durmiendo o en la calle”

“Pues en ese caso se utiliza a través del gusto de la persona, una persona le atrae la actividad que uno practica y así lo convoca hace que la persona puede aprender el reconocimiento es la única forma.”

Resultados y Análisis de resultados

El trabajo de investigación e intervención permitió desarrollar todos objetivos planteados al iniciar este proceso.

Teniendo en cuenta esto cabe mencionar el primer objetivo el cual pretendía identificar aquellos NNJ que poseían características y acciones de liderazgo comunitario ya que se debían determinar estas para así poder dar cabida más adelante a un proceso interventivo, dado esto se identifican a aquellos jóvenes que hacen parte de los líderes comunitarios dentro de la institución, con ellos se hace un proceso de investigación que da paso a uno de los objetivos específicos de investigación el cual pretendía identificar aquellas acciones que impliquen el sentido de pertenencia, en dicho objetivo se pudo evidenciar que los líderes comunitarios desarrollan varias de estas características, por esto se nombran las categorías que surgen de esta característica y que validan así las acciones de la misma, estas fueron: símbolos compartidos, delimitación, identificación de grupo, inversión personal, apoyo mutuo, seguridad emocional, las cuales constituyen la “...experiencia de pertenecer a una colectividad mayor, formando parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar” Sarason (1974 como se citó en Maya, 2004, p. 189) así mismo, es relevante entonces darle también transcendencia a esta característica cuyo componente permite la posibilidad de identificarse con un grupo, en este caso el de líderes comunitarios según sus acciones, pues esto también marca una frontera entre quienes son líderes y quienes no, dando como resultado una inversión personal que lo que consiente es el aporte personal que el líder ofrece para su comunidad, es por ello que el sentirse respaldados establece una seguridad emocional en el líder y en el participante generando así una mayor afinidad en el entorno institucional.

Por ello se destaca el segundo objetivo específico que buscaba identificar los procesos de compromiso en los NNJ , se encontró que el compromiso tiene un alto nivel de coherencia frente al rol que desempeña el líder pues dicha característica permitió demostrar que el compromiso genera el fortalecimiento comunitario teniendo en cuenta los diferentes procesos formativos dentro de la institución, por lo cual es necesario nombrar nuevamente a Montero(2006) cuando indica que definitivamente “Ellos son los primeros en llegar y los últimos en irse: sacrifican así fines de semana y su tiempo libre y de descanso en pro de la comunidad” (p. 96) por consiguiente se establecieron las siguientes categorías para dicha característica: servicio, bienestar colectivo, generar interés y compromiso en otros. Estas categorías demuestran la pertinencia que tiene con la característica dado que permiten mostrar como desde la institución se genera diferentes responsabilidades al mismo “rol” y esto a su vez crea en el individuo interés por la comunidad, pues el determinar el funcionamiento de su posición va a establecer el nivel alto de compromiso del líder comunitario.

Ahora bien, los dos últimos objetivos en los cuales se busca identificar qué procesos están involucrados desde las características de participación e influencia; para la característica de participación se evidencia las siguientes categorías escucha activa, apoyo social, construcción de relaciones, planificación. Se tiene en cuentas lo mencionado anteriormente ya que estas categorías buscan que la participación no sea una cuestión de obligación si no de gusto, por ello se evidencia que la escucha activa en un líder permite la filtración de información y por lo tanto la ayuda a otros de una manera más rápida y seguramente efectiva; en cuanto a apoyo social y construcción de relaciones es importante tener en cuenta que para un líder el participar solo porque “toca” no funciona, la idea de participación de un líder con relación a estas dos

categorías es que cuando hay una participación buena surgen nuevos grupos y estos a su vez muestran interés por un mejor conocimiento así como lo afirma Montero (2006) “El carácter participativo del movimiento comunitario supone que todos los miembros de la comunidad sienten o son conscientes de las mismas necesidades y que se apoyan entre sí” (p. 95) por lo anterior es que surge la necesidad de la planificación dentro de cualquier tipo de proyecto que se ejecute.

Con base en la influencia se encuentran las siguientes categorías: referente, poder, activos en las dinámicas, atracción, estas determinaron que los líderes de esta comunidad tienen un manejo del poder adecuado teniendo en cuenta sus responsabilidades y “jerarquizaciones” dentro del grupo de los mismos líderes, sin embargo se debe tener presente que todos buscan que haya miembros externos respecto a la institución para así generar una participación mayor en la población, esto lo hacen por medio del voz a voz una de las mejores publicidades que existen, sin embargo es necesario tener en cuenta que para ello es fundamental la dinámica de otros pues allí se contempla mejor el termino de influencia, no sin aclarar que siguen siendo un referente sólido para la comunidad lo que genera en cierta forma una consolidación tanto de los líderes como de la demás comunidad.

Esto da paso para hablar entonces de los objetivos de intervención que también fueron desarrollados de forma adecuada y pertinente, es por ello que vale la pena nombrar el primero de ellos y el que general que buscaba fomentar una participación más activa en los NNJ con características y acciones de liderazgo comunitario dentro de la institución, dado que lo que se pretendía era formar en dichas características para así provocar un mejor afianzamiento del grupo y fortalecimiento en temas relacionados con

escucha, identidad, el sentido de pertenencia y la influencia resolviendo los tres objetivos específicos de investigación planteados al iniciar dicho proceso.

Gracias a esto se logra dar respuesta a la pregunta inicial ¿Cuáles son las características y acciones de liderazgo comunitario en los NNJ en relación con sus compañeros en la Fundación Laudes Infantis?. Al relacionar la teoría, las narrativas de investigación y por supuesto todo la fase de intervención se identificó que los líderes comunitarios de esta población si bien no tienen en muchas ocasiones todas las características que se mencionaron anteriormente, si poseen varias de ellas y esto hace que de cierta forma sean líderes comunitarios, ya que hay que tener en cuenta el contexto y la dinámica de la fundación, sin embargo las características que se desarrollaron durante todo el trabajo se dieron a conocer como las principales o más importantes dentro de la formación y rol de un líder comunitario.

Dichos resultados son significativos para la Fundación Laudes Infantis ya que van a permitir involucrar mejor a sus líderes y también la formación de participantes nuevos que deseen ser parte del grupo de líderes de la institución.

Conclusiones

En el transcurso de la investigación e intervención se evidencia que los líderes comunitarios de la institución poseen características y generan acciones que permiten el fortalecimiento de la comunidad. Es necesario tener en cuenta que dichas acciones y características son pertinentes respecto al contexto social, económico y cultural en el que se encuentran inversos, es por ello que se hace hincapié en las características mencionadas a lo largo del proceso (sentido de pertenencia, participación, influencia y compromiso) ya que estas suelen ser las más representativas dentro del rol del líder comunitario.

Se comprobó que en la característica de sentido de pertenencia que los líderes comunitarios de la institución sienten respaldo al trabajar directamente con la Fundación lo que permite evidenciar que su seguridad emocional es pertinente con la identificación que tiene hacia su rol.

En participación una de las categorías que más se destaca es la escucha activa, pues al desarrollar esta habilidad el líder puede hacer una filtración de necesidades y ayudar mejor a su comunidad.

En la característica de influencia se evidencia que los líderes son un referente muy constante dentro de la comunidad, por ello son personas que pueden tomar decisiones pertinentes según el caso, es decir, la dinámica de la Fundación permite que hayan líderes comunitarios pero cada uno con responsabilidades diferentes lo que accede al líder a la toma de dichas decisiones según sus encargos establecidos.

Para la última característica de compromiso se demuestra que un líder comunitario tiene que ser aquella persona que esté dispuesta a dar lo mejor de sí misma sin importar como responda la comunidad, es decir, el líder una vez responsabilizado de cierta tarea

debe cumplirla a cabalidad ya que la comunidad espera un buen resultado de parte de él, así como son las personas que primero llegan y las ultimas en irse.

Por consiguiente al culminar este trabajo se demuestra que los líderes de esta institución poseen todas las características anteriormente descritas y con ello se da a conocer que la formación de estas personas es muy importante para mejorar el tejido social dentro de la población.

Se demostró también como los líderes se hacen partícipes de los diferentes proyectos que realiza la institución para generar un bienestar colectivo y así poder ser significativos en la comunidad. Así cada líder escucha activamente sugerencias, dudas o problemáticas que manifiesta la misma comunidad.

Se evidenció además que el grupo es muy itinerante por lo que se pierde continuidad en los procesos formativos y finalmente las personas pierden mucha información y comprensión de dicha temática.

Con lo anterior se puede establecer que la formación de líderes es importante y si comienza a partir de edades tempranas tiene un mejor impacto a nivel social y cultural tanto dentro como fuera de la institución.

Recomendaciones

Desarrollar encuentros de formación con frecuencia, esto a fin de generar mayor impacto y que los NNJ generen un mayor interés por en estos procesos formativos.

Que los mismos líderes de la institución se responsabilicen de las formaciones de otras personas de la comunidad. A partir de sus experiencias pueden generar no solo interés si no motivación por su rol de líderes.

Generar estrategias de creatividad frente a los talleres ya que estos generarían una participación activa por parte de los NNJ.

Realizar más empoderamiento de los NNJ a fin de que esta población tenga más sentido de pertenencia frente a sus procesos formativos y así puedan genera mayor participación lo que conllevaría a una mejora de interés, compromiso e influencia dentro de la comunidad.

Referencias

- Angarita, C. (2007). *Psicología social: teoría y práctica*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Uninorte.
- Betancur, P. (2005). Rol, liderazgo e incidencia de la familia en la educación de niños y adolescentes. *Revista Universidad de San Buenaventura*, 3, 1-13.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago de Chile, Chile: LOM Ediciones.
- Fundación Imago. (2014). *Generalidades*. Recuperado de <http://www.fundacionimago.org.co/html/qs.html>.
- Fundación Laudes Infantis. (2015). *Metodología “El Trueque”*. Recuperado de <http://www.laudesinfantis.org.co/metodologia-el-trueque/>.
- Hernández, B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Hernández, M. (2005). *Opinión del docente sobre el liderazgo en niños de educación preescolar*. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hogg, M & Vaughan, G. (2008). *Psicología social*. Madrid, España: Médica Panamericana S.A.
- Krauskopf, D. (2009). Youth Participation in Latin America – Policies and Development. *Forum21 European Journal on Child and Youth Policy*, 14, 1-6.
- Maya, I. (2004). Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22(2), 187-211.

- Montero, M. (2006). *Teoría y práctica de la Psicología Comunitaria -La tensión entre la comunidad y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Pérez, F. (2005). *La entrevista como técnica de investigación social Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos*. *Extramuros*, 8(22), 187-210.
- Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*. 25, 57-76.
- Secretaría Integración Social. (2012). *Proyecto identificación, caracterización y participación ciudadana 2012 - 2016*. Recuperado de <http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/formulacionproyectos/168%20Identificacion,%20caracterizacion%20y%20participacion%20de%20ciudadania0310.pdf>.
- Secretaria Distrital de Planeación -SDP. (2009). *Conociendo la localidad de Ciudad Bolívar*. Recuperado de <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/InformacionEnLinea/InformacionDescargableUPZs/Localidad%2019%20Ciudad%20Bol%EDvar/Monografia/19%20Localidad%20de%20Ciudad%20Bol%EDvar.pdf>.

Apéndices

Apéndice A

Formato Entrevista en Profundidad

1. ¿Considera que usted como líder comunitario comparte símbolos o representaciones importantes dentro de la comunidad? ¿cuáles? Y ¿Qué significan.
2. ¿Qué diferencia hay entre un líder y una persona que no lo es dentro de su comunidad?
3. ¿Qué acciones realiza usted como líder comunitario? ¿Por qué? ¿Cómo considera usted que ha aportado a la comunidad?
4. ¿Por qué un líder debe dar y recibir apoyos que fortalezcan la comunidad?
5. ¿usted se siente respaldado, acogido, apoyado o no por la comunidad? ¿Detalle su respuesta?
6. ¿usted piensa que es importante para su comunidad al resolver dudas o para tomar decisiones o dar sugerencias? ¿para qué más? Detalle su respuesta.
7. ¿Qué influencia cree usted tener hacia la comunidad a la cual pertenece?
8. ¿Cómo cree que aporta en los procesos de su comunidad?
9. ¿cómo convoca o atrae a las personas de las cuales usted es líder?
10. ¿Cómo escucha usted las quejas, inquietudes, sugerencias o dudas de la comunidad? Detalle su respuesta. – Contra pregunta ¿Podría usted profundizar su respuesta?
11. ¿Si usted propone una idea como le gustaría que respondiera la comunidad? ¿por qué?
12. ¿Qué espera usted como líder cuando se ejecuta un proyecto tanto a nivel personal como comunitario?
13. ¿Cómo planifica usted la aplicación de métodos o procedimientos para generar cambios en la comunidad?

14. ¿Qué propuestas han hecho usted y la comunidad para obtener logros, beneficios y conformación de grupos?.
15. ¿Cuándo usted es parte de un proyecto o ejecución de este, como asume su postura como líder?
16. ¿Cuándo usted quiere buscar el bienestar colectivo para su comunidad que instancia utiliza para ello?
17. ¿Cómo fortalece usted el compromiso e interés de la comunidad para que se genere una transformación?

Apéndice B

Entrevista No 1

E: Entrevistador - P: Participante

E: Buenas tardes nos encontramos el día de hoy con Jennifer Carabalí González líder comunitaria.

P: Hola Buenas tardes.

E: Jennifer cuéntame cuanto tiempo llevas acá en la comunidad?

P: Acá en el barrio llevo 16 años.

E: Y cuánto tiempo llevas como líder comunitaria?

P: Bueno inicie mi proceso con la fundación cuando tenía 14 años y voy a cumplir 15 años dentro de la fundación y como líder desde hace unos 10 años más o menos cuando empecé mi proceso de formación.

E: Como te vinculaste como líder comunitaria?

P: Inicie con un taller de malabares, con un grupo de jóvenes, nos estaban enseñando malabares y allí empezó todo.

E: Bueno algo muy importante dentro del rol comunitario es que muchas veces los lideres comparten algunos símbolos o representación que los hacen un referente para la comunidad, que símbolos son importantes para ustedes como líderes?

P: Pues no se realmente nosotros acá somos simbología en todo, manejamos una filología que es la salamandra, nos identificamos como grupo salamandra, todas aquellas personas que hacemos parte del grupo ya que la salamandra es un animal que tiene la capacidad de perder alguna parte de su cuerpo y volver a regenerar esta y dentro de la fundación es igual, cada una de las personas que está en la fundación tiene la capacidad de poder reemplazar de alguna manera cualquier persona que esté al frente de un

proceso, que en el momento que alguno no pueda estar al frente de este ya sea de la biblioteca, de la gerencia del trueque, de jóvenes, siempre se está preparando a alguien para que en el momento que salga quien no se facture la formación.

E: Bueno a parte de la salamandra que un símbolo un poco más visible, que símbolo tendrían ustedes un poco más abstracto?

P: No se es como raro porque nosotros igual, es como la unión, no es que la comunidad nos ve como una guía, no lo sé es que nosotros somos como el punto diferente dentro de la comunidad, entonces de alguna manera esa punto, llama la atención, tanto por la parte positiva como por la parte negativa, entonces la mayor parte son la parte positiva, porque somos líderes y damos esa expectativa que queremos brindarle a la comunidad.

E: Por ejemplo tu comentabas algo de la formación, digamos que ese podría ser un símbolo representativo dentro del liderazgo comunitario acá en esta comunidad, es algo que de pronto no se ve, pero que se hace.

E:Cuál es la diferencia entre un líder una persona que no lo es?

P: La diferencia no es mucha, es decir, nosotros lo tomamos, de cierta manera que si, si se nota mucho Pero que cuando uno ya está dentro de un proceso y da formaciones a la comunidad uno ya pasa a ser un referente, y en el momento en el que uno ya llega, es decir, todo el mundo ya está pendiente de cuándo es que la vas a embarrar, todo el mundo espera eso y muchas veces pues esperan lo contrario, vas muy bien, como haz avanzado, pero por eso te digo somos como el punto diferente, donde lo que buscamos es eso, que las chicas no queden en embarazo temprano, porque por ejemplo yo soy madre y tengo 27 años, fui madre porque yo lo decidí, no me toco y son puntos pequeños, pero de igual manera uno siente que todo el mundo le está poniendo atención

y eso también es como una estrategia de poder darles como continuidad de que las chicas sigan ., no a que sigan el ejemplo de uno, porque uno no es como perfecto para que alguien lo siga, pero sí que tomen ciertas decisiones por sí mismas y se pongan a pensar, “yo podría ser algo así” o “no me gusta y no le hago”, es por eso.

E: A parte de la formación, ¿qué más acciones realizas tu como líder?

P: Bueno aparte de dar formación, pues es toda la parte de acompañamiento, de enseñanza, todo lo que hacemos nosotros se encierra en formación, pero lo que pasa es que nosotros le realizamos estamos dando unas pautas de formación a las personas que están junto con nosotras, por que como el niño es más chiquito, es importante por ejemplo que si el niño bota la basura, es decir todos vivimos en una formación, esto también se da en otras carreras según sea pedagogía, psicología en otros términos, pero nosotros siempre lo manejamos así como formación y desde mi parte lo reflejo mucho así como persona.

E: Aparte de la formación que más le has aportado a la comunidad?

P: Yo creo que yo le he aportado mucha alegría a los niños porque igualmente me la llevo muy bien con ellos, también como esa confianza de que pueden contar con alguien si tienen alguna dificultad, me refiero mucho con las niñas, con los chicos, ellos saben que pueden venir a molestar, a pedir un favor, o que pueden contar con migo y creo que eso es algo muy importante también y también es como eso de poder ayudarle más que todo a las chicas, y más que tenemos un grupo de chicas que están con sus hormonas a flor de piel y eso de que puedan contar con uno contándoles que me enviaron esta invitación de face, que me paso esto, y eso es bueno porque saben que de alguna manera yo tenerlas en el face o por hablar con ellas, el saber cómo se encuentran, porque muchas veces los padres no lo hacen.

E: Conocer más a fondo la comunidad.

P: Si incluso, hay muchos casos de niñas que uno se da cuenta que las están acosando por el face, que les están diciendo que suban fotos desnudas, si entonces la confianza que uno le da a ellas para que le cuenten a uno le da la posibilidad de evitar que hagan eso.

E: Bueno todo ese proceso es complejo no?, porque cada persona es totalmente distinta, lo que aplicamos en una no se puede aplicar con otra, entonces ¿por qué un líder de dar y recibir apoyo que fortalezcan los procesos de la comunidad?

P: Eso es importantísimo, bueno yo creo que es la parte más importante porque nosotros como líderes todos los días estamos aprendiendo y enseñando, entonces cuando uno está al frente de una comunidad se enfrenta con muchos tipos de genios, con diferentes tipos de maltrato psicológicos, físicos que uno nota cuando uno está hablando con las personas, entonces es casi imposible que uno no se afecte de todo lo que está pasando, claro por ejemplo en el caso yo también soy madre, soy hija, soy hermana y llegan a mí a veces a decirme que tienen un problema terrible y uno se satura muchas veces , por qué uno lo siente como si fuera uno, entonces ahí es donde viene la parte de requerir apoyo, por que nosotras como líderes también necesitamos de ese apoyo de no podernos saturar con todas las emociones y a ahí es donde BIBI nos colabora, porque hay situaciones difíciles, es un gran apoyo porque hay situaciones muy muy difíciles.

E: Tu sientes que has sido respaldada, acogida, apoyada dentro de la comunidad para realizar los diferentes proyectos?

P: Si, mucho, mucho porque ahora estoy participando con un grupo de veeduría donde, donde la mayor parte fue la comunidad y cuando uno está realizando alguna actividad, para las mamitas, para los niños o a si sea que yo realizo alguna actividad con

los niños en mi casa, el hecho de que uno este organizando algo y le digan vale listo, o puede pedirte un favor o mira que voy a hacer esto vas a ir, si eso es bueno, que la gente diga uhii, de que uno pueda contar con la gente sin necesidad de decirles ven yo quiero que vayas y esas cosas, porque ellos se están dando también la oportunidad o que bueno de una opinión con respecto a un cambio, no sé, ahora que estamos trabajando en el parque, de que hay varias personas que están en contra de eso y otras que están a favor del proyecto, entonces uno está al frente, porque siempre el que está en la comunidad es uno, y poder darles respuestas a la comunidad ya sean positivas o negativas porque también las hay, de darles respuestas de que es lo que se está realizando, por qué, quien está al frente , eso es bueno porque igual si pasa algo ellos no van a ir a buscar a otra persona y la que estuvo allí, entonces si es bueno, es decir, hay tanto acogida buena y mala, pero es bueno.

E: Entonces digamos que en el transcurso de todo lo que hemos hablado hay algo que es muy importante, como eres importante para la comunidad?

P: Importante?

E: Si.

P: No pues yo la verdad no me siento importante para la comunidad, si no como una persona que pueda dar como ayuda, mas no importancia, ni siquiera en el puesto que estoy ahora como gerente del trueque, no no me siento como que soy la mas, no no porque todos somos iguales, más bien me siento como un apoyo o alguien a la que le pueden pedir ayuda, referente, de poder darles alguna guía en algo que necesiten, pero no me siento uhhh YEYE.

E: Dentro del apoyo y demás que influencia crees que tienes dentro de la comunidad?

P: En eso si podría decirte que es más que todo hacia la parte juvenil, porque cuando estoy con las chicas muchas veces me dicen o ellas se asombran mucho de que yo este acá trabajando con ellas, igual sigo jugando con ellas, soy una más de ellas, si? pero igual tengo a mi hijo, sigo jugando, estoy con mi mami, con mis hermanos y eso es bueno, pero entonces es eso, era lo que yo te decía es que yo no me siento como importante sino más bien un apoyo para ellas, de que puedan seguir un estilo de ejemplo que no sea el mío pero que puedan guiarse.

E: Cómo crees que aportas tu dentro de los procesos en la comunidad? Aporte por ejemplo en cuanto a habilidades que tipo de habilidades puedas tener personales, para que la comunidad se vea transformada por tu apoyo.

P: Bueno yo creo que una de mis habilidades es que soy muy alegre, me gusta mucho lo que es estar bien con los niños y que los niños estén bien, yo creo que eso lo transmito mucho sea con adultos o sean con niños, otra habilidad el estar al frente de todo un proceso, que igual hay un grupo de trabajo que está apoyando ahí, pero de alguna manera, el grupo está esperando de que siempre haya un referente de que vamos a hacer y como lo vamos a hacer, entonces en eso si, por ejemplo con lili, con Jorge, con Mónica ellos están hasta ahora en el proceso de liderazgo y para ellos siempre es complicado lanzasen a un grupo grande, si como por ejemplo la actividad del día de las madres, que van a venir como 80 o 100 madres, entonces para ellos también es complicado el poder ir a romper el hielo y hacer una actividad, eso también, el que uno ya tome la iniciativa de hacerlo ellos también van a empezar a quitar poco a poco ese miedo y lo van a empezar a realizar.

E: Bien entonces de acuerdo a eso como, tu como líder, convocas y atraes a las personas para que participen.

P: Si eso si.

E: Como las convocas?

P: Mira yo lo que hago es, por lo menos con lo del domingo es, ir a la casa de ellas invitarlas, decirles mira tenemos esta actividad, allá te esperamos, y si dicen que no, les digo que se den la oportunidad de saber si les gusta si no, de que que va hacer acá en la casa aburrida, mirando tv, es eso como de llegar como con un poco más de confianza, de amigos, de decirles dense la oportunidad de hacer algo diferente, igual con lo de información, entonces hay muchas mamitas que se la pasan todo el día en su casa, haciendo su oficio, su almuerzo y ya no hacen nada más por ellas, entonces es ir y decirles mira por que no vas a hacer una clase de sistemas, aprenda algo diferente, que hace hay todo el día sin hacer nada, entonces es eso de poder llegar más como amiga, como decirle venga que esto es chévere y participa.

Nunca me he sentido como la mayor, ni nada, y si en ocasiones hay que tomar decisiones y muchas veces uno dice y porque a mí?, pero es eso eso es ser un líder, mucha veces tener alguna responsabilidad te lleva a tomar decisiones mucho más responsables, porque una decisión mal tomada también es terrible, igual ese es el trabajo esa parte igual es donde uno se está formando, en la toma de decisiones por que la toma de una decisión todo el grupo se vea afectado, o que todo el grupo salga adelante , además es pensar no solo en uno si no en todos.

E: Cuando tú por ejemplo me hablabas ahorita de saturación porque la gente llega con un montón de inconvenientes, tu como recibes todas esas quejas, esas inquietudes o esas sugerencias que te hace la gente.

P: Primero, que también lo he aprendido mucho de Bibi es el escuchar, porque muchas veces cuando uno está saturado de tantas cosas que le pasan a uno en la vida

cotidiana, pero cuando uno tiene la oportunidad de contarle a otra persona se desahoga, entonces es eso primero escucharlos para haber que es lo que pasa, entrar a ver, en el momento que ellos llegan, llegan por que necesitan algo, porque les comentaron que acá los podíamos ayudar, tienen ganas de hacer algo pero no saben cómo hacerlo, entonces es eso escucharlos, también es como explicarles a ellos como es el trabajo de nosotros, de que nosotros no damos nada gratis, porque esa es la idea de beneficiar como tal a la persona, yo creo que es eso la escucha, luego procesar todo lo que dicen, realmente ver como el punto importante de lo que podemos tomar en el momento acción de una vez para poder ir quitándole peso a la persona, por eso lo más esencial es la escucha.

E: El proponer alguna idea se tiene en cuenta dentro de la comunidad y como les responde la misma comunidad frente a las propuestas que hacen?

P: Bueno acá cualquier actividad que se realice o cada acción que se haga, acá siempre se piensa en ellos, en la comunidad primero, es decir una actividad del día del niño, la actividad del día de las madres, que vamos a hacer juegos, no porque hay mamitas que tienen bebes en brazos, que no porque van a venir más adulto mayor y que no podemos hacer tal cosa, bueno en general siempre estamos pensando en ellos, en el momento en el que ya uno dice vamos a hacer tal cosa porque a todos les va a llamar la atención y que si hay dos o tres mamitas que no les vayan a afectar mucho pues tomamos como un plan B, de cómo podemos integrarlas, pero igual siempre pensamos en ellos antes de sacar cualquier cosa, que vamos a arreglar el parque, que vamos a pintar afuera en la calle, que vamos a decorar para navidad, se tiene en cuenta a la comunidad.

E: Como te gustaría en ese sentido que la comunidad respondiera, realmente responde a la ejecución de las ideas que ustedes tienen o a los proyectos que ya definen

para trabajar dentro de la comunidad, es decir, por ejemplo tu propones la idea de hacer un juego y se tienen en cuentas diferentes variables como que viene mucho adulto mayor, mamitas en con niños en brazos y demás, pero tu como esperarías que respondiera la comunidad, en vez de una negación, como más quisieras que respondiera

P: Pues no se uno cuando está al frente de comunidad mucho tiempo, uno ya está a la expectativa de que sea bueno o sea malo, porque no siempre va hacer todo bueno y lo que yo te decía, uno puede tomar decisiones que no pueden gustar, si entonces, en el momento que se da desarrollo de una actividad, hay puntos como tal de que no gustan y hay otros que gustan mucho, pero eso nos hace a nosotros crecer como tal en la formación que se da, entonces no es que porque yo soy líder a la comunidad le gusta todo lo que uno hace, porque a veces comunidad no es que este muy de acuerdo con nuestro trabajo, pero claro la idea inicial al realizar una actividad seria que la comunidad participara y realmente la aproveche porque es para ellos, de que hay una formación y es gratis, además el cambiar ese chip de que yo soy pobre y me tienen que regalar todo y yo no puedo hacer nada, entonces es complicado, pero pues hay se va haciendo todo y trabajando en el proceso, y si la idea es esa, en el momento que uno dijera la comunidad responde súper bien, pues ese sería el ideal del trabajo que estamos realizando, pero sabemos también que siempre hay personas nuevas, y hay personas que llevan mucho tiempo trabajando con nosotros y en algún momento flaquean, porque hay algo que paso y no le gusto y tampoco lo comentan como tal, sino que se riega la bola, eso como que tranca ciertas cosas, igual de eso seguir ahí, porque si uno se da por vencido por la primera cosa que pasa ya no estaríamos aquí.

E: Por ejemplo de todos esos procesos, tu como haces para la planificación de los procedimientos para generar los cambios en la comunidad.

P: Como planificamos?. Bueno siempre, siempre tenemos como un respaldo de lo que ha pasado antes y también tenemos en cuenta eso, si por ejemplo si es algo que vaya a tener como un cambio bummm, que vaya a llamar mucho la atención o que realmente se ve afectada la mayor parte de la comunidad, lo que hacemos es eso comunicarle directamente a la comunidad y que ellos den su punto de vista, para cambiar, o si les parece o si no, y luego si ya lo aplicamos, pero como lo ideal es el concepto favorable de ellos, o vemos que fallo algo en una actividad, que fue terrible, tratamos de no volver a hacerlo, o si lo vamos a repetir mejorar en que fue lo que se falló, por eso se hace toda la parte de planificación, valoración, todo de cualquier actividad pues para mejorar.

E: Cuéntame una de las propuestas que hayas hecho y que te hayan beneficiado tanto a nivel personal como a nivel comunitario, que hayan tenido logros y beneficios para la misma comunidad.

P: Logros?

E: Pero de una propuesta que tu hayas hecho.

P: Bueno, alguna vez cuando estábamos iniciando, con el grupo de jóvenes propuse unos campamentos para que saliéramos, y que dentro del grupo hiciéramos como una especie de circo, como un circo y que pudiéramos ir a los pueblos y hacer actividades, y que hiciéramos malabares porque estábamos aprendiendo, y la propuesta la pase en escrito, pues la verdad no se desarrolló tal cual la habíamos propuesto, pero si se empezó a generar un poco más este espacio, es decir salíamos los jóvenes, íbamos a formación, íbamos fuera de la ciudad, una semana, 15 días, donde teníamos la oportunidad de ir a compartir con otros jóvenes de ir a presentar lo que nosotros hacíamos, interactuar con los otros chicos, ósea si se dio de cierta manera, y eso actualmente también se realiza con el resto de los jóvenes , entonces yo creo que en el momento que realice esta

propuesta tenía como 14 o 16 años, cuando estaba iniciando, entonces ¿Por qué hicimos la propuesta? Por qué salimos una vez a la montaña con nuestros líder referente que era Quijano en ese entonces, y lo que hicimos fue ir a una laguna y estaban unos niños hay y nos pusimos a jugar todos, y súper chévere y un primer paseo que hicimos fue en un pueblito donde vimos una cancha y nos pusimos fue a jugar e invitamos a varios chicos, y cuando estaba en la parte de malabares, era como de ir a presentar los malabares a un pueblo, le enseñábamos a otros niños y digamos que de ahí salió también todo lo que era el circo y la idea era poder tener una carpa y llevarla por todo lado, pero no se desarrolló tal cual pero si le dimos como esa idea.

E: Y todavía sigue?

P: Si pues ahora es lo que se hace mucho más a fondo que los jóvenes como tal tengan un proceso bien establecido, que tengan una formación por una persona que les haya ciertas pautas de seguir ordenes, de respeto hacia el otro, de trabajar en equipo, además que entiendan que en el momento que ingreso ya deben compartir y que puedan compartir con otros jóvenes de otras comunidades sin creerse, sin creerse lo mejor y otro menor, no, pero si si se siguen realizando.

E: Dentro de un líder comunitario hay una característica muy importante, y de pronto nosotros somos un poco ajenos a esto, pero quiero que me comentes como es el tema del compromiso como un líder.

P: mmm, yo pienso que eso es como lo más grande, el compromiso como tal, lo es en todo, es decir, en el momento que tú ya tomas la decisión a estar al frente de algún proceso ya tienes toda la responsabilidad, ¿Por qué? Porque si eres como Lili por ejemplo que es la coordinadora de biblioteca, es la responsable de que los niños cumplan con sus tareas, de que entiendan sus tareas, de que si van mal en matemáticas, también

sea la responsable de que mejoren en su materia, y pues la responsabilidad es en todo, porque el momento que tú ya te decides a ser líder te cambia todo, porque ya no eres la misma que con confianza te puedes ir rumbeando todos los fines de semana, y no se en la esquina chancearse duro con los demás, porque ya eres un referente, entonces eso le cambia todo.

E: Claro cambia todo el contexto personal también.

P: Totalmente, y eso le ayuda a uno muchísimo en la parte personal, la parte laboral, en todo totalmente, además que uno ya toma como ciertas medidas, porque uno se cohíbe de ciertas cosas.

E: Dentro de esto cuando tu participas en los proyectos como es tu postura como líder?, porque esto también radica dentro del compromiso.

P: Bueno lo que hacemos nosotros es, es que cada una de las actividades siempre tratamos de tener un responsable, entonces claro el responsable siempre está al frente de todo y está apoyándole somos todos, entonces eso también te enseña a tener cierta responsabilidad, con lo que estas al frente, hemos tenido las ocasiones, que hay una actividad que está al frente una persona y eso también le da herramientas de salir y explotar todas las habilidades que tiene y si por ejemplo en algún momento la actividad va de caída, va en pique, y claro ahí es donde está el trabajo en equipo, porque siempre hay una persona arriba, pero si uno ve que está mal, pues le ayuda y se hace lo que sea para que salga, entonces eso si es el compromiso en todo, tratamos como de ir rotando la persona que esté al frente de una actividad, pero igual si llega a pasar algo todos estamos hay pendientes, o por el contrario si todo le salió súper bien, también porque esa es la idea y uno dice uhi como ha avanzado, y si te das cuenta de todo lo que hemos hablado

no lo hablo solo de mí, ósea no es que no lo referencie como que yo lo hago, es decir siento que le estoy apoyando al resto, ósea no lo tomo como mío.

E: Teniendo en cuenta eso tu rol como líder comunitario como lo tomas, ¿Cómo un trabajo, como una obligación, como un servicio?

P: Bueno pues es un trabajo comunitario, pero no lo tomo como la parte trabajo trabajo, no sino más bien como un servicio, por que en algún momento que necesiten algo yo lo pueda como guiar o colaborar o dar como la orientación, pero no lo tomo como un trabajo es más como de gusto, esto es para quien le guste, no es para quien le toque, no es para todos, realmente para quien no le guste no, esto es más de corazón, es más de la persona como tal que te guste este trabajo así te vaya mal en algo, por lo menos yo hace poco estaba muy mal porque tenía casi media comunidad encima, con un trabajo que estamos realizando, pero pues esa también es la idea de que si uno va hacer algo, pues que la gente reacciones así sea bueno o malo, pero que reaccione, pues yo igual trato de llevármela bien con todos, y pues en algún momento nos hicieron mala cara a todos, pero entonces es eso ya ahora todo está tranquilo, eso es ser líder, esperar que te vaya bien en algo o que te vaya mal, pero es eso.

E: Cuando tu quieres buscar el bienestar colectivo para la comunidad, ¿Qué utilizas para esto?

P: El bienestar colectivo, Bueno no pues llegar a los acuerdos de que todos estemos de acuerdo en eso.

E: Bueno ya para terminar quiero que me cuentes como fortaleces el compromiso y el interés de la comunidad para que se pueda generar realmente una transformación.

P: Bueno esa parte si, por lo menos con los niños que es donde nos enfocamos mucho más, por ejemplo cuando los niños llegan con sus notas, tenemos un grupo de

niños becados y ellos dan reporte de sus notas de cómo van en el colegio y si van súper bien, se trata de darles un detalle, de darles una carta, donde diga te fajaste, sigue así adelante, lo hiciste súper bien, motivarlo para que pueda seguir incentivando eso. Entonces que hace uno busca estrategias que realmente le guste y le coja cariñito, porque con los niños hay que motivarlos, hablarles, es más de cómo de cariño con los niños, ahora con los adultos pues también, pero es más como de darles a entender que somos capaces de dar algo_, y no quedarnos hay, que porque tenemos 30 años y no hemos terminado el bachillerato y quedarnos hay, no pues no, porque yo siempre he dicho que la vida es una sola y muy cortica, entonces si no la aprovechas así tengas la edad que tengas pues se te va a ir y no hiciste nada, entonces muchas personas se enfocan en que yo quiero mi carro, yo quiero mi casa, yo quiero la moto, y quiero otras cosas, y pues no, porque las cosas materiales se van, y te has pasado toda la vida hay matándote por un carro, y cuando te vayas a morir no te vas a llevar el carro, o fuera que cada fin de semana llevaras a tu familia de paseo, y la pasamos rico, pero no, no tienes para la gasolina, entonces para qué.

E: Como el concientizar a la gente, si quieres algo, pero el para qué.

P: Exacto, si por ejemplo acá hay una chica que quiere la moto, y es que yo quiero la moto, y yo le digo y para que, recorra todo el mundo, y si uno dice las cosas materiales son muy importantes, o importantes en cierta manera, que uno las necesita, y el dinero tiene valor porque nosotros le hemos dado ese valor, porque realmente es un papel, entonces el soñar que un día podemos ser ricos Así sea para salir al parque, Y no necesitar dinero para esas cosas, eso es importante.

E: Jennifer mil gracias por tus aportes como líder comunitaria, y sobre tu rol hay algo que quieras referir que haya algo importante que creas que se nos haya escapado durante la conversación.

P: No yo creo que, lo que siempre he dicho y se lo digo a mis compañeros de trabajo, es que hay que ser como estrategas, así como llegan las cosas así se van entonces importante es gozarse la vida.

E: Hay una última pregunta que quiero hacerte que creo que no la realizamos, ¿Qué características principales, definitivamente debe tener un líder?

P: Sobre todo el compromiso, la responsabilidad, estar dispuesto a cambios bruscos, querer realmente a ponerle corazón a lo que hace, a ser capaz de convertirte en un niño para poder entender lo que están diciendo los niños, que no importa que sean joven y estes al frente de un grupo de adultos porque tienes que comportarte como tal, y darse su lugar también.

E: Muchas gracias por la entrevista, todo lo que nos acabaste de decir es muy importante para nosotros.

Apéndice C

Entrevista No 2

E: Entrevistador - P: Participante

E: Buenas tardes.

P: Buenas tardes.

E: El día de hoy nos encontramos con Jorge Eliezer Ibáñez.

E: Como estas Jorge?

P: Bien gracias.

E: Jorge en este momento estamos haciendo una entrevista de liderazgo comunitario para saber cuál es el rol que ustedes desempeñan acá entre la comunidad entonces cuéntame ¿cuantos años llevas acá dentro del barrio?

P: Yo dentro del barrio llevo 27 años.

E: Ok y cuantos años llevas como líder comunitario?

P: Llevo 15 años como líder comunitario.

E: Como ingresaste a ser líder comunitario?

P: Yo ingrese siendo líder comunitario con la fundación haciendo parte de los grupos juveniles haciendo una integración frente a alguien que sea como interesado en el servicio comunitario.

E: Ok como consideras que dentro del liderazgo ustedes tienen algunos símbolos que comparten ¿qué símbolos comparten acá?

P: Uno de los símbolos más representativos digamos así el que empezó con la fundación es el de la nariz de payaso es la simbología más representativa de la fundación pues fue por el mecanismo que llevo la fundación con solo una sonrisa para cambiar la situación como se puede ver de esta localidad.

E: Ok ¿que otro tipo de símbolos de pronto un poco más abstractos tienen los líderes comunitarios?

P: Los símbolos más abstractos como el trueque que ya es uno de las pautas más claras de la fundación que siempre ha sido esto que uno tiene que aprenderse a ganar las cosas nunca todo puede ser regalado que es una de las cosas más representativas y que uno viene por un beneficio pero al mismo tiempo que aportar diferentes cosas.

E: Ok bueno cuéntame ¿cuál es la diferencia que hay entre una persona que es líder y una que no lo es?

P: Una persona que es líder la diferencia a una persona que no es líder es más básica que no... la persona que no es líder tiende a participar en las actividades que hace la fundación en cambio la persona que ya es líder tiene otros beneficios con la fundación pero al mismo tiempo él comparte esa experiencia que tenga a la comunidad.

E: Cuando tú dices que se benefician más los líderes en cuanto a que beneficios te refieres?

P: Pues no beneficios muchos si no más común aprendizaje porque uno ya como líder tiene un aprendizaje de liderazgo, tenemos algunos líderes tienen becas de estudio que es un proyecto a través del tiempo que se va generando así lo que se va ganando uno.

E: ok listo Jorge cuéntame que más acciones tú realizas acá como líder comunitario?

P: Bueno yo como líder comunitario ante todo yo estudio y pues al estudiar recibo un beneficio de la fundación que es el aporte con la universidad que al mismo tiempo yo presto servicio de la biblioteca y acompañamiento a los niños que estén en cursos menores haciendo una variación.

E: Ok Jorge cuéntame cuál es tu aporte a la comunidad.

P: más que aporte a la comunidad, es el aporte que me ha hecho la fundación a mí porque la misma fundación ha tenido un desarrollo cultural muy importante para mi formación personal y académica. Ya que ellos son los que me han inculcado tales valores como el respeto, el compromiso y me ha dado la oportunidad de participar en una gran variedad de actividades, en vez de estar en la casa y en la calle sin hacer nada que es algo que me ha parecido muy importante.

E: ¿Por qué para un líder es importante dar y recibir para que la comunidad se fortalezca?

P: En ese sentido he podido compartir lo que la fundación ha podido brindar a través del tiempo que ha servido para formarnos como líderes y que es importante transmitir esas experiencias y conocimientos, como la sociedad está formada por experiencias culturales y esto nos ha ayudado a formar mejores personas y transmitir esa experiencia también al mismo tiempo recibe entonces digamos las personas que vienen extranjeras de otras ciudades ese también es un aporte importante así sea formándonos.

E: Bueno tus nos hablas bueno de dar y recibir como un sentimiento también como yo doy pero también estoy recibiendo ciertos conocimientos ¿Cómo te sientes respaldado dentro de la comunidad?

P: Pues en algunos momentos uno se siente respaldado pues porque ante todo ya se hace conocer dentro de la comunidad pero ya digamos en estos tiempos que uno ya mantiene más fuera de la comunidad que en el barrio entidades del estudio uno se siente respaldado de reconocimiento que uno ha hecho digamos que la comunidad hay vea vaya haga esto no uno se respalda porque la comunidad a uno ya lo conoce ya sabe

quién es uno como es la forma de comportarse de uno entonces ese es el reconocimiento que hace la comunidad.

E: Ok bueno cuando piensas como es importante por ejemplo tu apoyo en la comunidad en cuanto a la influencia que tienes en ellos.

P: Bueno en ese sentido es muy importante porque uno anda como líder con un parámetro y unas características muy claras, digamos que uno puede ser pobre o una persona de bajos recursos pero lo más importante es que todos somos iguales, lo único que nos va a hacer cambio es que unos tienen más y otros menos lo más importante que uno deja en la comunidad es que si uno tiene metas y hace el sacrificio y deja digamos de regalarse por cualquier cosa y más bien lucha por conseguir sus propias cosas y cumplir su objetivo es como lo más representativo de parte mía como líder hacia ellos y demostrarles que si se puede pelear por eso.

E: Ok tú en realidad te sientes un referente para la comunidad.

P: Un referente me siento más como una persona destacada con esto.

E: Ok

P: No referente digamos porque soy una persona destacada, porque digamos yo acá he tratado de cumplir mi meta, la meta que yo tengo ha dado resultado en Ciudad Bolívar como tener una familia mejorar mi situación estudiantil y mejorar su proceso conocer más digamos uno mejorar mis capacidades cognitivas al desarrollo social y desarrolló humano.

E: Bueno cuéntame entonces como crees que aportas en los procesos de la comunidad en cuanto a que tus habilidades que habilidades personales tienes y que concederás que de pronto no todos las tienen y eso hace que sea una fuerte importancia

P: Bueno una de mis habilidades más importantes es el amor hacia el deporte entonces al tener esa habilidad, es una actividad que casi no todo el mundo la hace y entonces yo ya tengo la experiencia del conocimiento para transmitir esa experiencia entonces eso me ha ayudado a hacer que la gente le dé más cariño al deporte, porque digamos si alguna persona no sabe una sana alimentación gracias a mi experiencia yo les puedo explicar.

E: Como convocas si atraes a la gente.

P: Pues en ese caso se utiliza a través del gusto de la persona, una persona le atrae la actividad que uno practica y así lo convoca hace que la persona puede aprender el reconocimiento es la única forma y si no digamos mi próxima meta es que cuando salgan a vacaciones los chicos aprovechar esa oportunidad e inscribirlos en estas actividades en vez de estar en la casa durmiendo o en la calle.

E: Bueno esta comunidad es un poco compleja no porque todos son diferentes y son poblaciones muy frías no evidentemente van vuelven otros o vuelven los que estaban bueno como tu escuchas ciertas sugerencias o quejas que inconveniente que la gente pueda traer a la comunidad.

P: Hay en eso es que uno escucha más cosas negativas que positivas pues porque la gente dice que es una fundación todo tiene que ser regalado todo lo tiene que dar y pues entonces eso es una controversia pues porque digamos uno hace algo por la comunidad y la comunidad llega a criticar en vez de mirar todo lo que uno está haciendo cual es la metodología de la fundación en vez de llegar y decir ellos están haciendo esto pero al mismo tiempo deben apoyar en ese sentido si entonces eso es como es y lo más importante es que la gente se apropie digamos antes la gente como tú dices llega por momentos entonces no hay la capacidad de experimentar todos los conocimientos que la

fundación entonces en ese sentido es que la gente tiende más a criticar que apoyar entonces uno hay veces que al contarles cambia un poco el pensamiento pero siempre están siendo flotantes y vuelve la misma rutina.

E: Ok como al mismo Visio entre comillas ok cuéntame cuando tu propones por ejemplo algún tipo de ideas como te responde la comunidad o como estar el líder de responder a la comunidad.

P: Bueno digamos en esas actividades es alguna actividad digamos a evidenciar digamos actividades de aeróbicos entonces de aquí la comunidad no como la comunidad no es la que es consiente que fuera de educar la mente hay que educar el cuerpo entonces la gente no participa prefiere quedarse en la casa y no participar en ese sentido entonces digamos en ese momento es donde uno tiene que buscar las maneras y invitarlas a través de ,os amigos que están participando ósea haciendo un cambio general a las personas más formales.

E: ok que esperas tu como líder cuando ejecute un proyecto que esperes tanto a nivel personal como comunitario que involucre también a la comunidad pero que sea un poco también personal porque un líder de una u otra manera también es una persona entonces también necesita beneficios pero eso también te limite.

P: Bueno uno de los beneficios busca es que alcancen las actividades la gente se lo goce es un beneficio muy importante porque se puede 30.000 mil personas al año en algún sentido la persona no lo goza y no va a aprender esa es la actividad que la persona lo asimile y lo conozca sin que aprenda y se divierta así mismo la persona a través de esa experiencia va conociendo y digamos va a generar una apropiación del tema igual que como el conocimiento que es una capacidad muy importante que digamos que al mismo tiempo que se divierta aprenda no que solamente se queden digamos en la casa sino

llegar al conocimiento que llega a una investigación no solo quedarse en el grupo sino que aprenda el conocimiento.

E: Bueno cuando tú haces todas esas actividades y cuando estas en esas actividades como se planifica o como es la metodología para llegar a cabo otro tipo de esto.

P: Bueno ante todo para hacer un proyecto hay que planearlo tú no puedes llegar a improvisar, lo primero es planear el proyecto mirar la capacidad de población aceptar primero por la fundación sea aprobado, ya después se pasa para llevar la práctica todo tiene que ser reglamentario porque yo voy con las reglas establecidas pero la población me hace cambiar por eso tengo que llevar todo preparado para no tener necesidad de llegar a hacer nada como decir umm.

E: Como un plan B.

P: Si como un plan B de tocar modificar cambiar modificar la estructura y todo para generar ese concepto para que salgan todas las cosas.

E: Ok cuéntame que propuestas has hecho tu acá en la fundación?

P: Digamos yo las propuestas que tengo digamos, pues cuando estoy en la fundación los fines de semana mi propuesta era enseñar Capoeira y pues al enseñar Capoeira lo básico que es el arte marcial pero como uno ve que la gente no están allegadas a ese tema si ve entonces uno modificar esa estructura y genera digamos lo que es la parte gimnasia que es lo que más llama a los muchachos entonces en ese proceso ya debe cambiar la estructura.

E: ok bueno para un líder hay una característica muy liberante e importante que es el compromiso cuéntame que piensas sobre el compromiso en un líder.

P: Como dice es una característica no la más importante sino la más alta que uno debe tener que si uno tiene un compromiso no va a hacer nada antes de ser líder debe ser

una persona muy comprometida con lo que está haciendo tiene lo que quiere hacer para sobresalir porque si tienes una persona que no es comprometida que hace las cosas por hacerlas no merece ser un líder porque al mismo tiempo si usted no lo hace con ese compromiso no parece y termina dañando ese ciclo de formación lo que está haciendo es dañándoles todo la parte cognitiva de la persona eso es ya como decir que no tiene compromiso no le va a hacer nada entonces como dicen el liderazgo se trabaja con la comunidad y haciendo una bien para todos es para la persona que sea comprometida y sobresalga y que le guste.

E: ok bueno eso es algo muy importante entonces como es tu postura dentro de la ejecución del proyecto.

P: Mi postura en la formación de un proyecto es disciplina porque ante todo el proyecto es para ir aprendiendo que tiene que ser preparado para poder enseñar y mostrar que si sabe y tener una disciplina constante con conocimiento como decía la comunidad es tener un parámetro bien establecido para no llegar a generar digamos aburrimiento.

E: ok digamos ese tipo de conceptualización cuando trabajamos en comunidad que perjudica el bienestar colectivo que haces para que esto realmente se de.

P: Para que esto se dé toca primero tener la ideas planteadas cierto, pero como decía anterior mente pero es que la población no está factible con lo que uno tiene va a cambiar un poco las ideas que uno tiene sin llegar a cambiarla completamente porque tampoco uno yo le puedo dar diversión pero al mismo tiempo generarles conocimiento.

E: ok como generas tú el compromiso desde el principio.

P: Haciendo digamos cosas que les gusten, uno desde ahí mismo pude generar mecanismos y utilizarlos como una herramienta para exponer lo que uno quiere enseñar es como lo más relevante lo más importante.

E: Y en cuanto a compromiso como haces para exponer porque el compromiso de una u otra forma viene desde el líder de una casa también una proyección de la casa como haces para que la gente, a mí me puede gustar mucho capoeira pero como haces para que yo para generarme un compromiso a mí.

P: Hay tocaría digamos como dicen iniciar desde el núcleo familiar si tú quieres practicar tengo que explicarle a los padres a que asimilen el conocimiento y ellos motiven a sus hijos a participar o ir a conocer de lo que le están hablando y así no solamente ir con los niños, digamos en los niños es un medio en llegar a los padres también porque digamos la fundación no solamente trabaja con los niños la fundación trabaja con toda la comunidad digamos quienes son los más interesados de trabajar con una fundación son los niños y al llegar ellos llegan sus padres y hay está generando un entorno con el núcleo familiar con todos y va haciendo una experiencia muy chévere y así mismo va generando como se dice un compromiso general.

E: ok bueno listo Jorge ya para terminar quiero preguntarte definitivamente te cuales son las características que debe tener un líder comunitario?

P: Una característica muy importante es una persona que le guste sobresalir que no le guste quedarse estancado con lo que le da la vida que salga y experimente más cosas que sea una persona muy comprometida y ante todo que le guste este cuento y al que no le guste no va a ser un líder.

E: Tu como ves esto del liderazgo como un trabajo como un servicio como una obligación como lo ves?

P: Yo lo veo como una experiencia más de mi vida, de una formación personal que digamos, es decir, cositas pequeñas que a uno le van ayudando a ser persona, tener un proyecto más establecido como a escoger el camino que uno quiere.

E: ok y en cuanto a la comunidad como lo ven ósea de ti hacia la comunidad?

P: Yo como lo veo de mi hacia la comunidad el liderazgo es como la gente se interese digamos porque el cuento es como chévere aún que sea tener un poquito de pauta al llegar así a la comunidad.

E: Ok Jorge mil gracias por esta información esto me va a servir mucho.

P: No gracias.

E: Muchas gracias.

Apéndice D

Entrevista No 3

E: Entrevistador - P: Participante

E: Buenas tardes, Lili.

P: Buenas tardes ¿cómo vas?

E: Bien muchas gracias, hoy nos encontramos con Luz Lilia Obando, ella es líder comunitaria de la comunidad, de la fundación. Lili exactamente ¿cuantos años llevas acá en el barrio?

P: En el barrio llevo apenas un año y trabajando con la fundación llevo ya dos años.

E: ok trabajando con la fundación dos años y en el barrio uno ¿el primer año donde estuviste?

P: En el sector de abajo.

E: A ok, bueno Lili cuéntame ¿cómo te integraste a la comunidad para ser líder comunitaria?

P: Pues yo llegue a la fundación por medio del jardín, de allí empecé a enterarme de todo lo que era el trueque, entonces yo empecé haciendo trueque viniendo a clases de habilidades, luego ingrese a las clases de sistemas y pues ya todo lo que es la formación integral, y pues ahí me fui uniendo a la fundación y pues ya estoy aquí.

E: ¿Cuáles son los símbolos que comparten los líderes comunitarios?

P: Pues acá nuestra simbología va en el espiral que es nuestra trayectoria de la vida, las manitos de los niños y también de las demás personas que van como hacia un futuro, también está la salamandra que esta nos muestra cuando alguien llega se forma y se va, ya que así son las salamandras que se les cae la colita o una patita y vuelve y le nace, esto representa cuando se va un líder pues llega otro.

E: Cuéntame ¿cuál es la diferencia entre una persona que es líder y una que no lo es?

P: Una persona que es líder da ejemplo, se da a conocer como una persona buena, no es que un líder sea diferente a los demás sino que procura estar al margen de muchas cosas negativas y da ejemplo en formarse como persona y como salir adelante sin necesidad de estar mendigando o haciendo cosas que no corresponden entonces ser un líder es dar ejemplo a progresar sin necesidad de recurrir a otros medios negativos para la comunidad.

E: ¿Qué acciones realizas como líder comunitaria?

P: Ahorita estoy trabajando con los niños de la fundación, en la biblioteca en el refuerzo escolar y estoy trabajando en el barrio tierra nueva que estamos haciendo el proyecto para hacer una parque ya que ellos cuentan con el terreno pero no con el parque entonces estamos trabajando en eso.

E: ¿Cómo consideras que has aportado a la comunidad?

P: He estado hablando con muchas mamitas para que se formen porque aparte de uno ser mama o esposa uno también es mujer, entonces para que se formen. Ya que uno aparte de cumplir o ejercer los oficios de la casa uno puede hacer otras cosas aparte de lavar, cocinar, limpiar uno también puede superarse como persona.

E: ¿Por qué para un líder es muy importante dar y recibir para que se fortalezca la comunidad?

P: Siempre uno tiene que dar sin esperar nada a cambio, uno cuando da un afecto, un cariño, una sonrisa siempre lo tenemos que dar como para que las personas tomen conciencia de que también lo puede ser sin ser agresivos y dar las cosas de una buena

manera, entonces uno les da y es allí es cuando ellas van cambiando su forma de pensar y ahí es donde vemos el trueque, damos un abrazo y cambiamos por una sonrisa.

E: ¿tú que recibes?

P: La sonrisa, la sonrisa, las gracias que le brindan a uno como líder o el solo hecho de que vienen a formarse las personas con las cuales uno ha hablado.

E: Dentro de la comunidad ustedes son como unos referentes, entonces siendo referentes como reciben las quejas o inquietudes que llegan de la comunidad?

P: Siempre hemos escuchado las inquietudes de las personas que se acercan y hay cosas que se pueden solucionar como también hay otras cosas a las que toca recurrir a Vivi que es la coordinadora para ver ella como lo puede a uno orientar para ver que camino seguir. Casi siempre recurrimos a la mejor solución que es el dialogo.

E: ¿Si tu propusieras una idea como te gustaría que la comunidad la respondiera?

P: Pues ya hice la propuesta que fue la del parque en Tierra Nueva. Ya hable con las mamitas y ellas estuvieron de acuerdo y ahorita ellas tienen que hacer su parte como comunidad y estamos esperando el día en el que se emplee la jornada de trabajo con las personas del barrio.

E: ¿En si como respondieron a tu idea?

P: Bien, pues se ha seguido el proceso que se les informo que debían seguir y pues estamos solo a la espera del día trabajo.

E: ¿Qué esperas como líder comunitaria cuando se ejecuta un proyecto tanto a nivel personal como comunitario? Por ejemplo el proyecto que estas ejerciendo en este momento.

P: ¿Que espero? Pues que todo salga bien, pero si las cosas no salen uno tiene que intentarlo de nuevo para que ver qué fue lo que salió mal antes y volverlo a intentar sin

caer en los errores cometidos, ya que pienso que todas las personas merecen una segunda oportunidad y puede que sea que el segundo intento sea el esperado.

E: De acuerdo con lo que me has dicho de volver a intentar, mirando que quedo bien, que quedo mal ¿Cómo planifican ustedes los proyectos, sus métodos de desarrollo para las ideas ofrecidas a la comunidad esperando los mejores resultados para ello?

P: Otorgamos un cargo a cada líder dándole una responsabilidad, recalcándole que de lo mejor de si mismo para que se logre de la mejor manera.

E: ¿Tú tienes alguna responsabilidad es decir algún proyecto o cargo dentro de la comunidad?

P: Si, yo acá soy la coordinadora de la biblioteca y la subgerente de refuerzo escolar.

E: ¿Qué haces en estos cargos?

P: Siendo coordinadora de biblioteca: casi siempre llegan papitos y personas que viene a hacer trueque y se les explica como es el manejo de la biblioteca para que ellos le ayuden a los niños en las tareas y en subgerente de refuerzo escolar ya me encargo de seguir el proceso que llevamos con los niños porque uno ya conoce a cada uno de los niños y sabe que dificultades tienen.

E: ¿Qué otras propuestas has hecho aparte de la del parque que haya beneficiado a la comunidad?

P: La propuesta que pase para el refuerzo fue que se elaboraran guías de trabajo, un método más pedagógico, ya que a los chicos les ha llamado la atención el uso de las guías por lo que los métodos son más didácticos.

E: ¿Qué otros tipos de acciones haces aquí como líder?

P: Soy tutora de sistemas, tengo cuatro grupos de sistemas cada uno consta de ocho integrantes.

E: ¿De qué edades manejas estos grupos?

P: De catorce en adelante.

E: Ya veo que tienes mucha influencia dentro de la comunidad tanto en el refuerzo escolar como en la biblioteca y el parque de tierra nueva. Entonces ¿Por qué crees que tienes una gran importancia dentro de la comunidad? ¿Es lo mismo que te quedes o te vallas.

P: Puede que no sea lo mismo como pueda que sí, si yo me voy puede que venga otra persona y va a hacer lo mismo que yo estoy haciendo, ya que cuando llegue antes había otra persona, aquí nadie nació para quedarse aquí cada uno llegamos nos formamos y labramos nuestro destino dependiendo de las metas de cada uno.

E: ¿Piensas que eres importante para responder las dudas y sugerencias que tiene la gente?

P: La verdad yo soy muy mala para hablar con las personas de problemas porque en eso ya no me meto, porque yo no soy buena resolviendo problemas familiares o de tipo personal de las personas de la comunidad.

E: ¿Qué influencia tienes hacia la comunidad?

P: Pues hasta el momento no he recibido ninguna queja de la comunidad, siempre he tratado de hacer todo de la mejor manera posible ya que trabajar con los niños requiere responsabilidad y saber llevar el comportamiento de los niños.

E: ¿Cómo aportas tu a la comunidad, aportando en cuanto a tus habilidades, que habilidades tienes que se reflejen en la participación en la comunidad?

P: Mi actitud y que todo lo que me propongo lo hago de la mejor manera, ya que hago todo lo que puedo y cuando digo que no puedo es porque en verdad no lo puedo lograr.

E: ¿Cómo atraes a la gente para que participe en la fundación?

P: Hablo con las personas varias mamitas han llegado de la comunidad y los sectores de abajo y he conversado con ellos para que vean las cosas de otro sentido y acá en la comunidad se colocan varios anuncios, carteles para ver si las personas aceptan el llamado.

E: y tú de pronto vas directamente a las casas o haces otro tipo de propaganda para que la gente empiece a venir.

P: No, no he ido a las casas por ahora no lo he visto como necesario porque de por si yo para el grupo de sistemas solo se recibe un grupo que tenga diez personas porque todos los equipos no sirven entonces forme otro grupo y ya empezaron a llegar más personas y tengo cuatro grupos, entonces pues no he tenido la necesidad de ir a buscar a la gente la verdad no más bien la gente se ha acercado a estado como muy pendientes de todo y eso que no he hecho mucha propaganda.

E: Esos cursos cuando los realizan.

P: Esos cursos los estoy haciendo los miércoles y los jueves de 8:00 am a 9:30 am y los lunes de 8:00 am a 9:30 am y de 2:00 pm a 3:00 pm.

E: Listo entonces es una semana agitada, dentro del rol como líder comunitario hay una característica muy importante y es el compromiso no el compromiso que se adquiere como líder Lili cuéntame cuando tu ejecutas algún proyecto o se ejecuta dentro de la población como es tu postura como líder comunitario.

P: Pues yo me considero que es buena porque hasta el momento pues no he fracasado en nada entonces no siempre digo cuando uno no pues en el rol mío pues seis hijos entonces pues hay veces me toca decir no puedo pero entonces casi siempre busco hasta decir no más para ver yo como soluciono en la casa para poder colaborar porque siempre la casa le quita uno tiempo y más cuando los niños están en la casa pero yo de pues si tengo todo muy bien organizado para poder hacer mis cosas.

E: ok cuando tu buscas el bienestar colectivo para la comunidad que utilizas para esto.

P: Para el bien colectivo siempre se hace como un dialogo yo hablo mucho con las personas que están por ahí paradas y le buscan a uno conversación entonces yo como que interactué mucho yo con ellos en el dialogo y las trato como hacer amigas para uno empezar a llegar a ellos para ver que necesidades tienen ellos y como uno les puede colaborar.

E: ok listo como generas tú el compromiso y el interés en otras personas como haces que la gente realmente tenga compromiso.

P: Hay si es un poquito difícil porque como hasta el momento hay como tres personas que no son como muy constantes en el proceso que llevan entonces a esas personas son a las que más toca estar uno hay como bueno que pasa mire que es lo que sirve si sumerse mamita ya no va a volver ya no te puedes graduar y eso te va a servir para un trabajo un empleo mucho mejor entonces como hablar con ellas y hacerlas ver que no es solo por venir y aprender a manejar un computador eso le va a servir más adelante como una herramienta de trabajo.

E: Bueno entonces Lili ya para terminar cuéntame para ti que características debe tener un líder comunitario.

P: Que características debe tener un líder comunitario las características es tener compromiso, ser honesto y tener muchas habilidades uno para poder uno estar rodeado de mucha gente y saber tratar toda la gente como se debe porque todas las personas no se deben tratar igual hay personas que toca con más cariño y porque eso es involucrarse en problemas a uno siempre lo van a involucrar entonces siempre esto a uno le toca ir al margen de la situación.

E: Bueno tú nos comentabas antes que la gente está muy pendiente de lo que ustedes hacen.

P: Si uno es como que si uno sale la persona no va a decir para donde va que trae entonces siempre están pendientes que trae en el momento pero todo es como va en el ejemplo de uno todo es a partir del ser de uno porque uno es como un ellos lo miran a uno a ver si ellos se peguen a uno usted es un líder y usted está haciendo cosas que un líder no debe hacer o está metido en chismes o en otras cosas que entonces que eso no atrae a la gente para un beneficio.

E: ok bueno Lili ya por ultimo quiero que me digas muy relevante de las poblaciones tu a veces están varios colaborando y demás como vez que actúa la gente frente a los procesos de liderazgo a una persona que va y convoca vamos a hacer ellos como los ven a ustedes.

P: Como un siempre se les ve y siempre están ahí y lo ven a uno como un líder como bueno esta persona llego y quiere hacer un cambio para nuestra comunidad venga la apoyamos o miremos a ver qué es lo que va hacer y así mismo vemos o todo pendiente para ver que va a hacer uno ellos lo van a apoyar o no lo aran entonces uno es como un imán.

E: ya por ultimo como vez tu labor frente a la comunidad como lo ve como un trabajo como un reto o como un servicio o como que

P: Pues yo lo he visto bien porque los niños vienen y les gusta y siempre van llegando y ellos saben que llegan acá y van bien y yo veo que el reto que yo me propuse como a salir y al estar con los niños y al estar ya con personas adultas y con diferentes edades ya aparte de que se haya vuelto reto.

E: Hecho bien porque la gente estén bien los niños bien entonces hasta el momento el reto ya dejo de ser reto entonces ya es algo como que me siento deber mío ya hacer.

E: Lili mil gracias por todo lo que lo que nos has dicho esto nos va a servir mucho gracias.

Apéndice E

Ficha técnica presentación

<i>FICHA TÉCNICA - PRESENTACIÓN</i>	
<i>FECHA</i>	<i>13 de Marzo de 2015</i>
<i>LUGAR</i>	<i>Ciudad Bolívar</i>
<i>No. DE PARTICIPANTES</i>	<i>10</i>
<i>INTENSIDAD HORARIA</i>	<i>2:00pm a 4:00pm</i>
<i>TEMA: Presentación</i>	<i>ACTIVIDAD: Rompe hielo y presentación</i>
<i>OBJETIVO</i>	Reconocer el grupo con el que se va a trabajar y dar a conocer el tema global que se va a trabajar en las diferentes sesiones.
<i>RECURSOS</i>	Tablero, marcadores y balón.
<i>METODOLOGIA</i>	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el Saludo y Bienvenida: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller y se realiza una presentación breve de cada participante, con la actividad “me pica”, en donde se busca que los demás participantes recuerden el nombre de su compañero de una manera divertida, actividad que sirvió como rompe hielo.</p> <p>Una vez desarrollada la bienvenida esta actividad se procede a conocer a los participantes en donde la intención es conocer las expectativas que tienen sobre el taller y que se reconozcan en su rol como participante activo, para esto debían contestar tres preguntas muy sencillas ¿Qué me gusta?, ¿qué es lo que no me gusta? Y ¿qué me gustaría ser?.</p> <p>Al terminar esta actividad se hace la retroalimentación sobre cómo alcanzar dichas metas y siempre tenerlas presentes en el transcurso de la vida.</p> <p>Para dinamizar un poco más el taller se realiza una actividad de agilidad mental en la que los participantes deben hacer un círculo, una vez realizado este empiezan a lanzar el balón diciendo aire o tierra o agua, inmediatamente el que recibe el balón debe decir un animal que corresponda a alguno de estos tres según el que se haya nombrado, el que repita sale y el que se demore en responder también.</p> <p>Ya para terminar se realiza la actividad central donde se organiza la temática a trabajar, ha de tener un componente practico o teórico con el cual promueva a la reflexión en este caso el liderazgo, que es ser un líder, diferencia hay entre un líder y una persona del común, quisiéramos ser líderes, que se quiere trabajar en estos talleres.</p> <p>Al finalizar la actividad se realiza entonces la retroalimentación y la evaluación del taller en donde se da la conclusión de por qué se va a trabajar temas relacionados con el liderazgo y la importancia de que todos asistan a los talleres.</p>

	La evaluación de los talleres se realizara siempre preguntando que se aprendió, que gusto del taller y que no gusto del taller, este a fin de mejorar los demás talleres.
<i>VALORACIÓN</i>	En la primera sesión se evidencio una participación muy buena por parte de las asistentes. Se cumplió el objetivo propuesto ya que el número de participantes permitió un mejor acoplamiento en para la realización de la sesión.
<i>RESPONSABLES</i>	<i>LIZETH PEÑA</i>

Apéndice F

Ficha técnica liderazgo

FICHA TÉCNICA- LIDERAZGO	
FECHA	20 de Marzo de 2015
LUGAR	Ciudad Bolívar
No. DE PARTICIPANTES	8
INTENSIDAD HORARIA	2:00pm a 4:00pm
TEMA: Liderazgo ACTIVIDAD: Reconocimiento del grupo	
OBJETIVO	Permitir que los niños y niñas tengan reconocimiento del grupo en el que están para que así puedan tener pertenencia del grupo en el que se encuentran.
RECURSOS	Computador, parlantes, papel craf, lápices y pinturas.
METODOLOGIA	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el Saludo y Bienvenida: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller y se realiza una presentación breve de cada participante, teniendo en cuenta que los participantes no son los mismos esto dado a la dinámica de la fundación.</p> <p>Una de las actividades que se desarrollo fue indicarle a las participantes que pensarán en su canción favorita y que dijeran el por qué les gusta, la idea era escuchar una parte de la canción y revisar la letra, esto se hace con cada una y posteriormente se realiza la retroalimentación de por qué muchas veces desconocemos la esencia de las cosas y solo por un ritmo nos dejamos llevar sin mirar la letra de la canción.</p> <p>Una de las siguientes actividades entonces es pensar el nombre que se le daría al grupo y que logotipo las identificaría.</p> <p>En esta actividad la realizaron directamente las niñas sin ayuda de la orientadora, para realizar observación de una forma indirecta</p> <p>La evaluación del taller se realizara preguntando que se aprendió, que gusto del taller y que no gusto del taller, este a fin de mejorar los demás talleres.</p>
VALORACIÓN	La participación de las niñas fue muy pertinente con la dinámica del taller sin embargo es importante tener en cuenta que se tuvo que hacer nuevamente presentación ya que las asistentes no eran las mismas de la sesión anterior.
RESPONSABLES	LIZETH PEÑA

Apéndice G

Ficha técnica escucha

<i>FICHA TECNICA- ESCUCHA</i>	
<i>FECHA</i>	<i>27 de Marzo de 2015</i>
<i>LUGAR</i>	<i>Ciudad Bolívar</i>
<i>No. DE PARTICIPANTES</i>	<i>4</i>
<i>INTENSIDAD HORARIA</i>	<i>2:00pm a 4:00pm</i>
<i>TEMA: Escucha ACTIVIDAD: juego a ciegas</i>	
<i>OBJETIVO</i>	Desarrollar capacidad de escucha frente a instrucciones y permitir que el participante reflexione frente a su proceso.
<i>RECURSOS</i>	Venda para los ojos.
<i>METODOLOGIA</i>	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el Saludo y Bienvenida: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller.</p> <p>Antes de realizar la actividad central se reanuda la actividad de la sesión anterior ya que no se terminó de pintar el logo.</p> <p>Una vez terminada esta actividad se inicia la central, allí se les indica que deben hacer parejas, una vez conformadas estas una de ellas se debe tapar los ojos, y la otra persona debe guiarla según las instrucciones que se le den, esto se hace con cada, al terminar la actividad se procede a realizar la retroalimentación de la importancia de escuchar y como se sintieron al ser dirigidas o dirigir.</p> <p>La evaluación de los talleres se realizara siempre preguntando que se aprendió, que gusto del taller y que no gusto del taller, este a fin de mejorar los demás talleres.</p>
<i>VALORACIÓN</i>	En esta sesión se cumplió el objetivo sin embargo es importante tener en cuenta que solo asistieron 4 personas.
<i>RESPONSABLES</i>	<i>LIZETH PEÑA</i>

Apéndice H

Ficha técnica identidad

<i>FICHA TÉCNICA- IDENTIDAD</i>	
<i>FECHA</i>	<i>10 de Abril de 2015</i>
<i>LUGAR</i>	<i>Ciudad Bolívar</i>
<i>No. DE PARTICIPANTES</i>	<i>14</i>
<i>INTENSIDAD HORARIA</i>	<i>2:00pm a 4:00pm</i>
<i>TEMA: Identidad</i>	<i>ACTIVIDAD: Reconocimiento personal</i>
<i>OBJETIVO</i>	Permitir que el participante se reconozca a través de sus cualidades a fin de entregar estas a su grupo.
<i>RECURSOS</i>	Hojas, lápices, colores
<i>METODOLOGIA</i>	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el Saludo y Bienvenida: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller. Se inicia entregando las hojas y los lápices; la primera instrucción que se le indica es que se dibujen a sí mismas, una vez terminada esta parte la cual dura aproximadamente 40 min, se les indica otra instrucción, deben colocar alrededor del dibujo todas las cualidades que poseen, para esta parte se les hace unos ejemplos a fin de dejar claro el ejercicio, para ello se da un tiempo de 20 min.</p> <p>Al terminar esta actividad se realiza círculo entre todas, se hace la socialización de cada una y se hace la retroalimentación expresando la importancia de saber nuestras cualidades y como estas se pueden ver reflejadas en comunidad.</p>
<i>VALORACIÓN</i>	Para esta sesión las asistentes fueron 14 por lo que la actividad fue bastante fluida, con buena participación por parte de las asistentes, se cumple el objetivo de la actividad
<i>RESPONSABLES</i>	<i>LIZETH PEÑA</i>

Apéndice I

Ficha técnica sentido de pertenencia

FICHA TÉCNICA- SENTIDO DE PERTENENCIA	
FECHA	17 de Abril de 2015
LUGAR	Ciudad Bolívar
No. DE PARTICIPANTES	6
INTENSIDAD HORARIA	2:00pm a 4:00pm
TEMA: <i>Sentido de pertenencia</i> ACTIVIDAD: <i>Reconocimiento símbolos fundación</i>	
OBJETIVO	Dar a conocer el significado de sentido de pertenencia a fin de involucrar más a las participantes con relación a la fundación.
RECURSOS	Hojas, lápices, colores, cinta.
METODOLOGIA	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el <u>Saludo y Bienvenida</u>: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller.</p> <p>Para dar inicio a esta sesión se solicita a las niñas que se levanten de sus sillas, una vez de pie se realiza una relajación muscular, esto a fin de que el taller lo realicen de manera tranquila y dándole la importancia a nuestro cuerpo.</p> <p>Al finalizar la relajación, se da a conocer el tema a tratar, se socializa lo que significa el sentido de pertenencia y ellas como lo ven tanto a nivel personal como comunitario, al finalizar dicha explicación se les entrega hojas, lápices y colores, allí deben manejar los símbolos representativos de la fundación (la salamandra, la mano y el espiral), se explica el significado de cada uno de ellos, al terminar se realiza la retroalimentación y todo esto que ellas hicieron se pega alrededor de la sala magna, teniendo en cuenta que el cumpleaños de la fundación ya estaba cerca y era necesario la participación de los niños al colocar cada uno su aporte.</p>
VALORACIÓN	La participación para esta sesión bajo con relación a la anterior, sin embargo se dio el abordaje que se esperaba.
RESPONSABLES	LIZETH PEÑA

Apéndice J

Ficha técnica de influencia

<i>FICHA TÉCNICA - INFLUENCIA</i>	
<i>FECHA</i>	<i>15 de Mayo de 2015</i>
<i>LUGAR</i>	<i>Ciudad Bolívar</i>
<i>No. DE PARTICIPANTES</i>	<i>6</i>
<i>INTENSIDAD HORARIA</i>	<i>2:00pm a 4:00pm</i>
<i>TEMA: Influencia</i>	<i>ACTIVIDAD: Actividad dirigida</i>
<i>OBJETIVO</i>	Conceptuar a los participantes sobre la influencia que pueden generar otros sobre sí mismos.
<i>RECURSOS</i>	Hojas, lápices.
<i>METODOLOGIA</i>	<p>Para dar inicio a la sesión se realiza el Saludo y Bienvenida: se recibe a los participantes y se les contextualiza sobre el sentido del encuentro, se plantea el objetivo del taller.</p> <p>Luego de la bienvenida, se realiza una encuesta de satisfacción de todo el proceso que se ha llevado durante un mes a fin de conocer las expectativas de cada uno y la satisfacción con lo que se realizó.</p> <p>Una vez diligenciada esta encuesta, se solicita a los participantes que se ubiquen en el salón múltiple muy bien distribuidos y se dirige la actividad, al terminar se le indica a uno de ellos que debe dirigir la actividad, al finalizar esta persona le otorga el “poder” a otra para que ella dirija la actividad; cuando ya todos han pasado y han dirigido se hace una pausa, se solicita que se sienten nuevamente se hace explicación de lo que es la influencia y así mismo como esta se produjo en el juego dirigido, se pregunta con quien se sintieron mejor y por qué, se hace la retroalimentación y por último se recuerda la importancia de asistir a los demás talleres de la fundación para que la formación que se realizó no se pierda.</p>
<i>VALORACIÓN</i>	La participación para esta sesión fue de 6 participantes, es importante tener en cuenta que para 4 de ellos era su primera sesión, por lo que los resultados de la encuesta de satisfacción puede ser incoherente.
<i>RESPONSABLES</i>	<i>LIZETH PEÑA</i>

Apéndice K**Encuesta de satisfacción**

Nombre de la persona encuestada:

Fecha: _____

El líder comunitario no es aquella persona que realiza todo lo que la comunidad “no puede”, todo lo contrario el líder comunitario es aquella persona que permite y tiene la posibilidad de empoderar a toda una comunidad para la toma de decisiones, resolución de conflictos entre otras, un líder que tiene la capacidad de generar un sentimiento de solidaridad hacia la comunidad misma.

1. Consideras que los líderes de tu comunidad son:

Excelentes ☐

Buenos ☐

Regulares ☐

Malos ☐

¿Por qué crees esto?

2. Piensas que la Fundación Laudes Infantis permite la formación de nuevos líderes

SI ☐

NO ☐

Si la respuesta es SI menciona alguna de las actividades que permitan esto, si la respuesta es NO que espacios te gustaría hayan para ello.

3. ¿Cómo te parecieron los espacios que tuvimos en nuestro grupo de liderazgo, llamado “APASIONADAS POR LA PAZ”?

Excelentes ☐

Buenos ☐

Regulares ☐

Malos ☐

¿Por qué?

4. Te gustaría que estos espacios se siguieran presentando

SI ☐

NO ☐

Si tu respuesta es SI que te gustaría trabajar y si tu respuesta es NO qué harías para mejorarlos?

Apéndice L

Registro fotográfico

Fotografía de encuentros

Foto 1. 13 de Marzo de 2015. Sesión 1 Presentación



Foto 2. 13 de Marzo de 2015. Sesión 1 Presentación

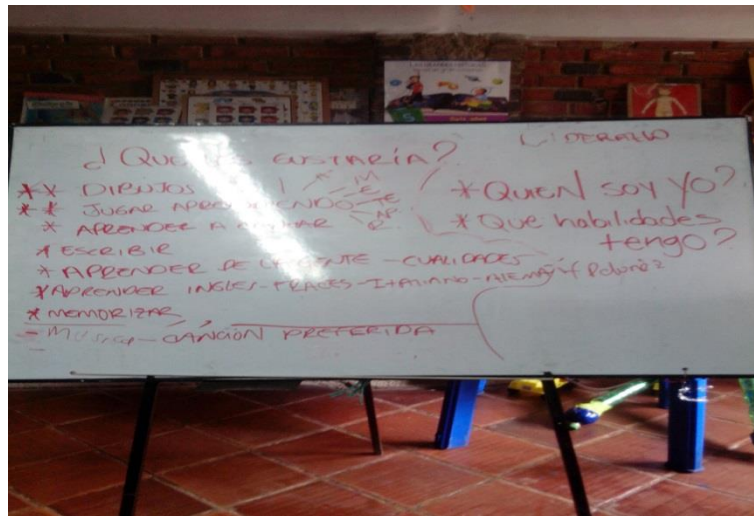


Foto 3. 20 de Marzo de 2015. Sesión 2 Liderazgo



Foto 4. 27 de Marzo de 2015. Sesión 3 Escucha



Foto 5. 10 de Abril de 2015. Sesión 4 Identidad



Foto 6. 17 de Abril de 2015. Sesión 5 Sentido de Pertenencia

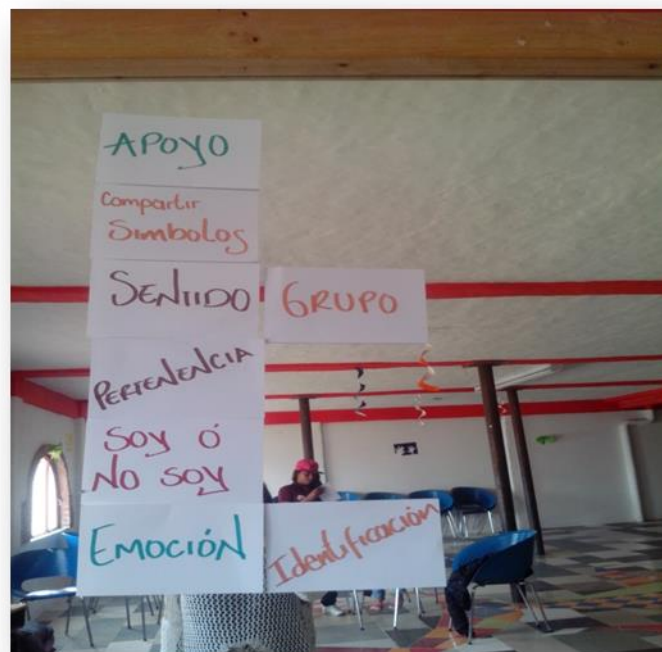


Foto 7. 15 de Mayo de 2015. Sesión 6 Influencia

